BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 42 / I 2015

ISSN: 2353-4974



Fot. Monika Kłosowska

Poznański sąd zabezpiecza interesy biznesu

s.3

Kod QR



Solidarność ze szwaczkami

W ostatnim kwartale 2014 r. w wielu miastach odbyły się akcje solidarności ze zwolnionymi szwaczkami z zakładów Trend Fashion w Myślenicach. Vistula, Próchnik wciąż nie przyznają się do współodpowiedzialności za wyzysk i zwolnienia w fabryce. s. 5

Walki w instytucjach kultury

Problem niestabilnych warunków pracy oraz niskich zarobków w instytucjach kultury jest coraz dobitniej podnoszony przez pracowników tego sektora. Pierwszy z planowanych protestów został zorganizowany w listopadzie 2014 roku Poznaniu. s. 7

Strajk solidarnościowy

Obok strajku podstawowego i strajku ostrzegawczego, zbiorowe prawo pracy przewiduje także możliwość prowadzenia defensywnego strajku solidarnościowego. Formuła ta została z wykorzystana podczas Śląskiego Strajku Generalnego. s. 12

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / ZAPOWIEDZI

„ABC DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ”

W toku naszej działalności związkowej nieustannie pojawiają się nowe pytania – Jak skutecznie działać? Co możemy „ugrać” drogą prawną, a w jakich sytuacjach możemy zastosować inne metody walki? Jak rozmawiać z niezrzeszonymi pracownikami?

Pytań jest wiele, a na co dzień niewiele okazji do spotkania się, wymiany doświadczeń i wspólnego poszukiwania praktycznych rozwiązań. Dlatego zapraszamy Cię na szkolenie z podstaw działalności związkowej dla członków i członkiń Inicjatywy Pracowniczej.

Szkolenie zostało opracowane przede wszystkim z myślą o nowych osobach, które dopiero niedawno dołączyły do OZZ IP i nie miały wcześniej doświadczenia w działalności związkowej. Nie oznacza to jednak, że osoby z „dłuższym stażem” w związku nie mogą wziąć w nim udziału.

Zakres tematyczny szkolenia:

- jakie są cele i formy działania związków zawodowych? - historia i współczesne formy działania ruchu związkowego;
- kim jesteśmy w globalnym świecie pracy? - stosunki pracy w zglobalizowanej gospodarce kapitalistycznej w XXI wieku;
- podstawowe prawne aspekty działania związku w zakładzie pracy (uprawnienia, kompetencje, możliwości, obowiązki);
- jak sprawnie działać? - wyzwania komunikacji i współpracy wewnątrz komisji;
- jak walczyć o swoje prawa pracownicze? - analiza miejsca pracy oraz budowanie strategii działania związku zawodowego;
- czym Inicjatywa Pracownicza wyróżnia się na tle innych związków zawodowych? - specyfika naszej organizacji, sposoby działania, zasady i wartości OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Informacje praktyczne:

Szkolenie składa się z 4 bloków tematycznych – każdy trwa od 30 do 120 minut.

W zakres szkolenia wchodzą zarówno wykłady, jak i ćwiczenia praktyczne. Osoby uczestniczące otrzymują komplet drukowanych materiałów szkoleniowych.

Łącznie szkolenie trwa dwa dni (8 + 5 godzin – w tym każdorazowo 2 przerwy kawowe i przerwa obiadowa)

Udział w szkoleniu jest bezpłatny – koszty są pokrywane w części z budżetu krajowego związku, a w części ze środków komisji biorących udział w szkoleniu.

Kto może uczestniczyć w szkoleniu:

W szkoleniu może uczestniczyć każdy członek i członkini IP – niezależnie od tego, do jakiej komisji należy (zakładowej, międzyzakładowej, środowiskowej). Na szkolenie zapraszamy nie tylko osoby wybrane do prezydiów, ale także niefunkcyjnych działaczy i działaczki.

Szkolenia organizowane są regionalnie (wspólnie dla kilku komisji z danego miasta lub województwa) przez grupę roboczą OZZ IP ds. szkoleń przy współpracy z prezydiami komisji.

Miejsca i terminy najbliższych szkoleń:

- Poznań (17/18 stycznia 2015).

Jeśli chcesz aby takie szkolenie odbyło się w Twoim mieście, pisz na: **szkolenia@ozzip.pl**

PRZYGOTOWANIA DO ZJAZDU

Zgodnie z decyzją podjętą na spotkaniu KK w dn. 29.XI.2014 r., kolejny - IX - Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek odbędzie się w dniach 14-15 marca 2015 r. w Poznaniu.

Proces przygotowania Zjazdu jest otwarty, zapraszamy więc do nadsyłania drogą elektroniczną propozycji, uwag, sugestii, komentarzy. Do **15 stycznia** konsultacje te prowadzone są przez listę dyskusyjną związku i mają charakter roboczy.

Po 15 stycznia chcemy zakończyć proces przygotowania materiałów przedzjazdowych a następnie opublikować je na stronie związku.

Informujemy, że w lutym komisje muszą wybrać delegatów i delegatki oraz omówić stanowiska w sprawie przedstawionych propozycji.

Zapisy na listę: **ip@ozzip.pl**

Szanowne Czytelniczki i Czytelnicy,

z okazji Nowego Roku życzymy Wam w 2015 roku więcej wolności, równości i solidarności w Waszych miejscach pracy i w domu, aby nasza praca i prawa pracownicze były wreszcie szanowane. Pamiętajmy jednak, że to wynika także z naszego zaangażowania i promowanie solidarnych postaw wśród kolegów i koleżanek.

W 42 numerze piszemy w pierwszej kolejności zarówno o drakońskim postanowieniu sądu w Poznaniu, jak i o pikietach w obronie wolności słowa i prawa do krytyki. Na kolejnych stronach przeczytacie również o sytuacji szwaczek z podkrakowskiego zakładu Trend Fashion i solidarnościowych pikietach pod sklepami kontrahentów firmy, a także o propozycji zażegnania sporu w poznańskich żłobkach i nowo powstałej komisji naszego związku w Amazonie (s.6). Niestety wciąż aktualne pozostają żądania płacowe i socjalne twórców skupionych w komisjach zakładowych przy instytucjach i tych pracujących jako „wolni strzelcy”. Koniecznie zapoznajcie się ze stanowiskiem komisji krajowej wobec porozumień międzynarodowych TTIP i CETA (s.9). W dziale porad prawnych (s.12) publikujemy przystępny poradnik o strajku solidarnościowym oraz na kolejnych stronach artykuły o proponowanych przez ministerstwo zmianach w umowach na czas określony - to ważne bo dotyczy już co najmniej 1/3 z nas. Nasz związek prowadzi aktualnie pracę nad powołaniem komisji wśród osób z sektora organizacji pozarządowych, zainteresowanym polecamy więc artykuł o wolontariacie z działu publicystyka (s.17). Myślących o emigracji zarobkowej może zainteresować wywiad z naszą koleżanką, która pracując w Szwecji prowadziła skuteczną walkę o lepsze stawki dla innych zatrudnionych migrantów.

Jednocześnie przepraszamy Czytelników i Czytelniczki za opóźnienia z wydaniem aktualnego numeru. W nowym roku obiecujemy poprawę.

red. naczelny Krzysztof Łagutko



Fot. Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ IP

W piątek 5 grudnia w ramach kampanii przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej pod poznańskim sądem odbył się milczący protest zorganizowany przez Poznzńską Komisję Międzyzakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza

Zbiórka publiczna OZZ Inicjatywa Pracownicza

O prawo do strajku! O wolność działalności związkowej!

Prawo do strajku i prawo prowadzenia działalności związkowej pozostają w Polsce często prawami jedynie „na papierze”. Ograniczają je zarówno restrykcyjne ustawy, jak i przemoc ze strony pracodawców, wspierana przez bierność sądów.

Przykłady? W 2008 r. Marcel Szary z poznańskich zakładów Hipolita Cegielskiego został skazany na 3 tys. zł grzywny za organizację „nielegalnego strajku”. Kilka lat wcześniej, policja wszczęła śledztwo wobec działaczy IP w szpitalu psychiatrycznym w Bielsku-Białej w związku z rzekomym naruszeniem przepisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ubiegłym roku, władze Poznania uznały, że strajkować nie mogą pracownice żłobków, bo należą do administracji samorządowej. W lipcu 2012 r. w fabryce Chung Hong Electronics pod Wrocławiem strajk został złamany przez nielegalne zwolnienie ponad 20 strajkujących…

Znamy też wiele osób, które za działalność spotkały represje: zwolnienia, zastraszanie karą dyscyplinarną, szykany. Każdy, kto podejmuje się działalności związkowej musi wiedzieć, że jeżeli walczy, to nie zostanie sam / sama – potrzebuje solidarności, ale też pomocy materialnej oraz prawnej.

Musimy działać!

Niskie płace, śmieciowe umowy, coraz dłuższy czas pracy, niebezpieczne warunki, wszechobecna kontrola i inwigilacja oraz brak wpływu pracowników i pracownic na ich zakłady pracy, politykę miejską i państwową…

Aby to zmienić, musimy działać! Musimy jednak wiedzieć jak – znać nasze prawa, ale też wiedzieć, jak stosować nieformalne taktyki i działania bezpośrednie. Potrzebujemy spotkań, wymiany doświadczeń, szkoleń i poradników.

Zbiórka publiczna

Z wyżej wymienionych powodów, OZZ Inicjatywa Pracownicza prowadzi do lutego 2015 r. zbiórkę publiczną na:

(1) Sądową obronę praw pracowniczych i pomoc prawną;
(2) Pomoc materialną dla pracowników i pracownic poszkodowanych przez niezgodne z prawem działania pracodawców;
(3) Kampanię szkoleniowo-informacyjną na temat prawa do zrzeszania się i prawa do strajku.

Środki finansowe zebrane w ramach zbiórki będą dodatkowym wsparciem dla działań antyrepresyjnych, które związek prowadzi na co dzień, finansując je ze składek członkowskich. Pozwolą także na rozszerzenie działań informacyjnych dotyczących prawa do zrzeszania się i prawa do strajku.

Solidarność naszą bronią

Możliwość reagowania, gdy nagle wybuchają konflikty, wsparcie dla tych, którzy strajkują, druk i dystrybucja materiałów informacyjnych – wszystko to wymaga funduszy i Waszego wsparcia. Inicjatywa Pracownicza nie przeznacza ani grosza na własne etaty i ciepłe posadki – chcemy być tam, gdzie toczy się walka i wspierać tych, którzy stawiają opór. Potrzebujemy jednak wsparcia, aby nasze działania były skuteczniejsze. W tym celu uruchomiliśmy specjalny rachunek bankowy na zbieranie środków finansowych przeznaczonych na cele zbiórki publicznej. Prosimy o wpłaty, liczą się nawet drobne kwoty. Wszystkie zostaną publicznie rozliczone – zbiórka została zarejestrowana w Ministerstwie Administracji i Cyfryzacji zgodnie z Ustawą o zbiórkach publicznych (decyzja nr 79/2014 z 11 lutego 2014 r.).

Razem jesteśmy silniejsi / silniejsze!



Wpłat można dokonywać na poniższy numer konta:

23 2130 0004 2001 0577 6570 0007
OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytułem:
Darowizna na obronę praw pracowniczych

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Poznański sąd zabezpiecza interesy biznesu

Od pół roku komisja zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w [redacted] na warszawskim Lotnisku Chopina walczy o respektowanie praw związkowych i poprawę warunków pracy wszystkich zatrudnionych. Wciąż trwa walka o przywrócenie do pracy zwolnionej [redacted] 22 października na wniosek spółki, sąd okręgowy w Poznaniu zakazał związkowi publikować informacji na temat konfliktu oraz organizowania pikiet związanych z wyzyskiwaniem oraz zastraszaniem i represjonowaniem pracowników i pracownic [redacted].



NIE WOLNO NAM MÓWIĆ, ŻE [redacted] WYZYSKUJE

STOP CENZUROWANIU DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ!

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Dzięki szeroko zakrojonej kampanii protestacyjnej, naszym koleżankom i kolegom udało się wywalczyć częściowe spełnienie postulatów, które komisja zgłosiła pracodawcy w maju. Niestety, cały czas aktualne pozostaje żądanie przywrócenia do pracy przewodniczącej związku – [redacted], która została bezprawnie zwolniona w czerwcu 2014 r.

Komisja w [redacted] powstała 15 maja 2014 r. zrzeszając ok. 20% wszystkich zatrudnionych w [redacted] firmy na warszawskim lotnisku. Po dwóch tygodniach zgłoszono do pracodawcy następujące postulaty: zapewnienie wszystkim pracownikom i pracownicom miejsc siedzących w miejscu wykonywania pracy, wprowadzenie procedur gwarantujących traktowanie pracowników i pracownic z szacunkiem przez przełożonych, zapewnienie odzieży roboczej lub ekwiwalentu pieniężnego za odzież roboczą, wcześniejsze informowanie o zmianach w grafiku, współdecydowanie pracowników i pracownic o wykorzystaniu środków z Funduszu Socjalnego oraz wliczenie czasu szkoleń do czasu pracy.

Początkowo, dyrekcja [redacted] odmówiła jakichkolwiek rozmów uznając komisję za „nielegalną" oraz zagroziła zwolnieniem [redacted], która została wybrana na reprezentantkę komisji korzystającą z ochrony przed zwolnieniem z pracy bez zgody zarządu związku. Swoje groźby kierownictwo zrealizowało 7 czerwca, oskarżając [redacted] (w opinii komisji bezpodstawnie) o „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" polegające m.in. na „prowadzeniu szeroko zakrojonej agitacji związkowej", która miała „zdezorganizować pracę" w [redacted] na stołecznym lotnisku.

W odpowiedzi na działania firmy, OZZ Inicjatywa Pracownicza zorganizowała kampanię protestacyjną. Pikietowano pod [redacted] na lotniskach w całej Polsce i za granicą, a organizacje związkowe i klienci z różnych krajów wysłali ponad cztery tysiące listów protestacyjnych za pośrednictwem internetowej platformy portalu Labourstart.org. Akcję wsparły krajowe i zagraniczne związki zawodowe (m.in.: francuska federacja Solidaires, Związek Pracowników Personelu Naziemnego PLL LOT, OPZZ Konfederacja Pracy, niemiecki związek zawodowy FAU i szwedzki SAC). Szerokim echem odbił się reportaż o warunkach pracy w [redacted] „[redacted]" autorstwa Marcina Wójcika, który ukazał się w Dużym Formacie, czwartkowym dodatku do „Gazety Wyborczej". Po publikacji artykułu, interwencję ws. warunków pracy w [redacted] zapowiedział Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz – efektem tej interwencji jest trwająca obecnie kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

Na skutek kampanii protestacyjnej, pracownikom i pracownicom [redacted] zrzeszonym w związku udało się osiągnąć częściowy sukces: w sierpniu 2014 r. dyrekcja firmy uznała oficjalnie komisję i rozpoczęła negocjacje ws. ustalenia procedury antymobbingowej oraz nowego systemu ustalania grafików pracy i informowania pracowników o ewentualnych zmianach czasu pracy. W tym samym miesiącu udostępniono [redacted] krzesła. Rozpoczęły się także wypłaty ekwiwalentów za odzież roboczą. W firmie wprowadzono także kilka zmian, o które komisja nie wnioskowała, ale których od dawna domagało się wielu pracowników i pracownic: magazynierzy otrzymali nowy sprzęt, konsultantki [redacted] nie muszą już rozdawać ulotek w swoim czasie pracy, a na skutek kontroli PIP pracownicy i pracownice wreszcie uzyskają dostęp do osobnych przebieralni (do tej pory mieli do dyspozycji jedną – koedukacyjną). Zimą mają odbyć się także pierwsze rozmowy w sprawie funkcjonowania Funduszu Socjalnego, a komisja planuje powrócić do kwestii wliczania szkoleń do czasu pracy.

Z rozmów z niezrzeszonymi pracownicami i pracownikami [redacted] jakie przeprowadziliśmy w ostatnim czasie wynika, że działania związku cieszą się dość dużym poparciem wśród większości zatrudnionych, nawet tych, którzy i które nie zdecydowali się na wstąpienie do IP – pomimo początkowej niechęci do związków zawodowych, wiele osób przekonało się, że mogą one realnie poprawić warunki pracy wszystkich pracowników.

Zwycięstwo związku jest jednak częściowe, ponieważ dyrekcja cały czas odmawia przywrócenia do pracy niesłusznie zwolnionej [redacted]. OZZ IP skierowała do sądu pracy pozew o przywrócenie [redacted], jednak do tej pory nie wyznaczono nawet pierwszego terminu rozprawy. Biorąc pod uwagę, że przeciętna długość postępowania przed sądem pracy w pierwszej instancji w Warszawie wynosi 2 lata, a rekordzista – działacz Inicjatywy Pracowniczej z Royal Collection – czekał na wyrok aż 4 lata, nie możemy liczyć na taką, fasadową „sprawiedliwość" i musimy ponownie rozpocząć akcje protestacyjne.

Nasz protest jest skierowany także przeciwko próbom cenzurowania i utrudniania działalności związkowej wykorzystując przepisy prawa cywilnego. 22 października Komisja Krajowa OZZ IP otrzymała postanowienie sądu okręgowego w Poznaniu (Sygn. akt. I C. 2544/14), który na wniosek [redacted], w trybie tzw. „zabezpieczenia roszczenia ochrony dóbr osobistych" zakazuje związkowi m.in.

1. publikowania w środkach masowego przekazu materiałów zawierających hasła dotyczące wyzysku oraz represjonowania za działalność związkową i zastraszania pracowników i pracownic [redacted] za ich działalność związkową;

2. dystrybuowania 41 numeru biuletynu „Inicjatywa Pracownicza" oraz ulotek „Kupon etycznego konsumenta";

3. organizowania pikiet związanych z wyzyskiwaniem oraz zastraszaniem i represjonowaniem pracowników i pracownic [redacted].

Postanowienie zapadło na posiedzeniu niejawnym, bez udziału reprezentantów i reprezentantek strony związkowej. Dbałość o „dobre imię" i renomę firmy okazały się dla sądu ważniejsze od prawa pracowników i pracownic oraz organizacji związkowych do wyrażania krytycznych opinii o warunkach pracy i zachowaniu przełożonych. Ponadto, dla poznańskiego sądu istotnym argumentem okazało się przedstawienie przez pracodawcę zestawienia średnich miesięcznych zarobków, z którego wynikało, że przeciętna płaca przekracza dwukrotnie wynagrodzenie minimalne – tak jakby „wyzysk" przejawiał się tylko niskimi płacami i nie polegał także na zastraszaniu i poniżaniu pracownic.

Inicjatywa Pracownicza złożyła zażalenie na to postanowienie, jednak uważamy, że decyzja poznańskiego sądu to nic innego jak instytucjonalna cenzura i próba zastraszenia pracowników, którzy próbują walczyć o swoje prawa. Na przestrzeni ostatnich 100 lat członkowie związków zawodowych byli notorycznie prześladowani przez policję, prywatne oddziały najmowane przez przedsiębiorców, czy milicję za pomocą pałek, aresztowań, rewizji i najazdów na dzielnice robotnicze. Obecnie państwo stosuje bardziej wyrafinowane metody przetrącania kręgosłupa, tym którzy ośmielą się sprzeciwiać wyzyskowi. Interesy biznesu są zabezpieczane decyzjami administracyjnymi państwowego aparatu „sprawiedliwości". Intencją takiego działania jest nie tylko próba uciszenia organizacji, które głoszą niewygodne fakty, ale również psychologiczne zastraszenie i złamanie woli walki zdeterminowanym dzisiaj osobom w przyszłości. Pracownik powinien siedzieć cicho, kiedy ktoś łamie jego prawa i pokornie schylać głowę, gdy możni tego świata każą mu milczeć. W podobny sposób – także na skutek postanowienia sądu cywilnego, które także zapadło na niejawnym posiedzeniu – w 2012 r. złamano strajk w LOT Aircraft Maintenance Services prowadzony wspólnie przez „Solidarność" i OPZZ. Także w przypadku strajku prowadzonego przez Inicjatywę Pracowniczą w Chung Hong Electronics Poland kierownictwo firmy usiłowało zastraszyć osoby koordynujące akcję strajkową grożąc im sprawą cywilną o „pokrycie strat w produkcji spowodowanych strajkiem" i żądając od nich łącznie 90 tys. zł.

W roku, w którym państwowe władze tak szumnie obchodziły 25 lat wolności postanowienie poznańskiego sądu to krok wstecz, w kierunku jeszcze bardziej opresyjnego państwa i zabezpieczania interesów co raz bardziej zuchwałych „pracodawców".

Ten niebezpieczny przykład ograniczania swobody działalności związkowej za pomocą przepisów prawa cywilnego, po raz kolejny unaocznia nam po której stronie stoi aparat państwowy w konfliktach pomiędzy pracownikami a przedsiębiorcami. My, pracownicy musimy się głośno i stanowczo sprzeciwić wszelkim próbom cenzurowania i represjonowania działalności związkowej!

W związku z kuriozalnym wyrokiem sądu cywilnego w Poznaniu oraz przedłużającą się sprawą w sądzie pracy, Inicjatywa Pracownicza ogłosiła przeprowadzenie kolejnej kampanii protestacyjnej – tym razem skierowanej przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej przez sądy. Celem kampanii jest także przypomnienie o niesłusznym zwolnieniu naszej koleżanki i wywarcie presji na firmę w celu zmuszenia kierownictwa do pełnego respektowania praw pracowniczych i związkowych.

W ramach kampanii związek ponownie wystosował apel o międzynarodową solidarność i koordynację działań wszystkich organizacji związkowych przeciwko łamaniu prawa pracowników i pracownic do swobodnego prowadzenia działalności związkowej. ■



Fot. Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP

Przed halą odlotów warszawskiego lotniska zgromadziło się ponad 50 osób, które wysłuchały postanowień sądu wobec OZZ IP oraz obejrzały inscenizację sztuki Bertolda Brechta.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Przeciwko sądowej cenzurze

W odpowiedzi na nasze wezwanie, w ubiegłym tygodniu w kraju i zagranicą odbyły się akcje protestacyjne w ramach ogólnopolskiej kampanii przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej i za przywróceniem do pracy zwolnionej przewodniczącej komisji zakładowej w Aelia Polska sp. z o.o.

4 grudnia francuski związek pracowników i pracownic sektora usług SUD Commerces et Services wspólnie z delegacją niemieckiego Ver.Di przeprowadził akcję solidarnościową w siedzibie Lagardere Services (korporacji w skład której wchodzi m.in. Aelia) - akcja miała na celu wsparcie trwającego strajku personelu sklepów na lotnisku we Frankfurcie oraz poparcie dla OZZ IP i postulatu przywrócenia do pracy zwolnionej członkini.

Dzień później pod poznańskim sądem, który w trybie tzw. „zabezpieczenia roszczenia ochrony dóbr osobistych" zakazał związkowi m.in. publikowania w środkach masowego przekazu materiałów zawierających hasła dotyczące wyzysku oraz represjonowania za działalność związkową i zastraszania pracowników w sklepach Aelia, odbył się milczący protest zorganizowany przez Poznańską Komisję Międzyzakładową.

6 grudnia przed halą odlotów warszawskiego lotniska zgromadziło się ok. 50 osób, które wysłuchały postanowień sądu oraz obejrzały inscenizację sztuki Bertolda Brechta „Ten, który mówi tak, ten, który mówi nie" w wykonaniu Warszawskiego Teatru Rewolucyjnego. Zgromadzeni i zgromadzone krzyczeli hasła „Stop cenzurze" oraz „Wolne związki zawodowe".

W tym samym dniu na gdańskim lotnisku im. Lecha Wałęsy odbyła się akcja ulotkowa, stanowiąca część tygodnia akcji przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej. Jako że na tym lotnisku nie ma sklepu Aelia Duty Free, sympatycy OZZ IP za główny cel obrali należącą do tej samej grupy kapitałowej kawiarnię So!Coffee. Na gdańskim lotnisku sprzedaż detaliczna i gastronomia są niemal w 100% zdominowane przez Lagardère Services. Oprócz So!Coffee podróżni mogą odwiedzić kawiarnie Bussiness Shark i Flying Bistro, sklepy Relay i Virgin i restaurację The Flame. W trakcie pikiety podróżni, jak również pracownicy wszystkich wymienionych wyżej punktów oraz pracownice firmy sprzątającej lotnisko otrzymali kilkaset ulotek informacyjnych.

Kolejnym miastem, w którym miała miejsce akcja protestacyjna był Kraków. Przed sklepem Aelii na lotnisku w Balicach członkinie i członkowie lokalnej komisji środowiskowej rozpostarli transparent i rozdawali dwujęzyczne ulotki informujące o sądowym zakazie.

Także na lotnisku we Wrocławiu w połowie grudnia odbyła się pikieta protestacyjna przeciwko cenzurowaniu działalności związkowej.

Niestety i tym razem nie obyło się bez szykan ze strony organów państwa: w Warszawie po godzinie od rozpoczęcia pikiety policja uznała akcję za nielegalną i rozwiązała zgromadzenie.

Z kolei podczas pikiety na lotnisku w Katowicach - Pyrzowicach przybyli funkcjonariusze uznali, iż rozdawanie ulotek oraz odczytywanie oświadczenia Inicjatywy Pracowniczej jest działalnością reklamową i akwizycyjną, która bez zgody Zarządy Lotniska jest, w myśl regulaminu, zabroniona. Osoby zebrane powoływały się na prawo do organizowania zgromadzeń, wyrażania krytycznych opinii oraz wolności słowa, jednak funkcjonariusze policji nakazali rozejść się w ciągu 5 minut grożąc absurdalną karą 5 tys. złotych. Wielokrotnie zadawali pytanie o co chodzi w całej akcji, a gdy podano im ulotkę stwierdzili, iż jest na niej zbyt dużo tekstu i nikt tego nie będzie czytał. Jeden z policjantów z uśmiechem przyznał, że „nie zna się na tych wszystkich przepisach, jego obowiązuje jeden kodeks, dlatego nie będzie się z nami kłócił gdyż sam nie wie dlaczego tu jest". Pozostali funkcjonariusze nie byli już tak skorzy do śmiechu, i gdy mimo upływu ponad godziny, zgromadzeni nie chcieli przerwać pikiety, kazali im w końcu „wypiepszać".

We Wrocławiu Straż Ochrony Lotniska zareagowała wzywając Straż Graniczną do spacyfikowania pikiety. Strażnicy rozpoczęli szarpaninę zmuszając uczestników do zakończenia akcji, usunęli wszystkie zdjęcia i filmy robione podczas pikiety, spisali uczestników i zagrozili że następnym razem pikietujący mogą dostać mandaty.

Mimo represyjnych działań policji itp. służb oraz prób cenzurowania naszej działalności przez sąd na wniosek prywatnej firmy, będziemy kontynuować działania na rzecz poprawy warunków pracy w sklepach bezcłowych, jak i we wszystkich innych zakładach pracy.

„Uderzenie w jednego lub jedną z nas traktujemy jako uderzenie w nas wszystkich!"



Wrocławska pikieta została brutalnie przerwana przez Straż Graniczną, ktora powołując się na niejasne przepisy, skasowała wszelkie materiały z protestu i zarekwirowała megafon. Powyższe zdjęcie publikujemy dzięki uprzejmości anonimowej pasażerki/a, która/y widząc zachowanie funkcjonariuszy przesłał/a nam zdjęcia zrobione przez siebie.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / SZKOLENIA

„ABC DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ"

Za nami kolejne szkolenia, podnoszące skuteczność działań na rzecz praw pracowniczych i samoorganizacji. Tym razem byliśmy w Warszawie, Stargardzie Szczecińskim, Golubiu-Dobrzyniu oraz Poznaniu i Krakowie



Jednym z elementów szkolenia jest „mapowanie miejsca pracy". Na zdjęciu KZ Ośrodek Sportu w Gniewie i KM Sektora Edukacji w woj. kujawsko-pomorskim.

W zeszłym roku spotkaliśmy się w czterech miejscowościach z przedstawicielami i przedstawicielkami 12 komisji Inicjatywy Pracowniczej oraz osobami niezrzeszonymi, wspierającymi ruch pracowniczy.

Podczas szkoleń rozmawiamy o prawach pracowniczych w ujęciu historycznym, współczesnej sytuacji pracowników w kapitalizmie i analizujemy naszą siłę przetargową w sporach z pracodawcami. Zdobywamy wiedzę nt. prawnych ram funkcjonowania związku zawodowego.

Budujemy strategie działania w konkretnych miejscach pracy oraz szukamy metod realizacji naszych żądań krok po kroku. W ostatniej części szkolenia rozwijamy nasze umiejętności komunikowania postulatów oraz współpracy wewnątrz komisji związkowej a także z osobami niebędącymi członkami i członkiniami IP.

Szkolenia są organizowane przez grupę roboczą ds. edukacji i szkoleń IP, ale nie odbyłyby się bez wsparcia lokalnych komisji. Dziękujemy Komisji Zakładowej przy Gimnazjum nr 4 w Stargardzie Szczecińskim, Komisji Zakładowej przy Zespole Szkół nr 1 w Golubiu-Dobrzyniu oraz Komisji Zakładowej przy Teatrze 8 Dnia za pomoc w organizacji spotkań!

Szkolenia adresowane są do wszystkich członków i członkiń Inicjatywy Pracowniczej.

Jeśli należysz bądź sympatyzujesz z IP i jesteś zainteresowany/a uczestnictwem w takim szkoleniu w Twoim miejscu zamieszkania napisz do nas na: **szkolenia@ozzip.pl**

Zapraszamy także do uczestnictwa w nadchodzącym szkoleniu w Poznaniu (**17/18 stycznia 2015**).

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Wyzysk wyszedł z mody - Trend Fashion

W ostatnim kwartale 2014 roku w wielu miastach odbyły się akcje solidarności ze zwolnionymi szwaczkami z myślenickich zakładów Trend Fashion. Zleceniodawcy: Vistula, Wólczanka, Próchnik wciąż nie przyznają się do współodpowiedzialności. W końcu grudnia firma ogłosiła upadłość - nowa już zatrudnia w tym samym miejscu

We wrześniu, pracownice wsparte przez NSZZ „Solidarność", Inicjatywę Pracowniczą oraz Alternatywę Socjalistyczną protestowały w Myślenicach. Podczas demonstracji bezskutecznie próbowano skłonić zarząd firmy do rozmów oraz doręczyć petycję (ostatecznie udało się ją wrzucić do samochodu prezesa).

Pod koniec listopada Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP pod hasłami „Wyzysk szyty na miarę" i „Dobrze skrojone pensje" zorganizowała pikietę przed sklepem marki Próchnik w Centrum Handlowym „Złote Tarasy" przy Dworcu Centralnym w Warszawie. Protestujący rozwinęli transparenty, rozdawali ulotki oraz przez megafon informowali przechodniów o panującym w firmie Trend Fashion wyzysku. Wokół pikiety zgromadziło się wielu klientów i klientek centrum handlowego oraz zdezorientowana ochrona.

W grudniu, szwaczki z Trend Fashion wraz z Inicjatywą Pracowniczą zorganizowały akcje we współpracy z Federacją Anarchistyczną Wrocław i Kampanią Clean Clothes w Krakowie. W pikietach wzięło udział kilkadziesiąt osób. We Wrocławiu protestowano pod hasłem „Więcej siana dla szwaczek" w Centrum Handlowym Renoma przed salonem Vistuli i Wólczanki, w Krakowie pod hasłem „Godne szycie – Godne życie" przed sklepem Vistuli na ulicy Szewskiej. Akcje przebiegały spokojnie, pomimo prób interwencji ze strony ochroniarzy.

W piątek 19 grudnia w Warszawie po raz kolejny przeprowadzono dwie równoległe akcje informacyjne pod salonami marki Vistula i Wólczanka w centrum handlowym. Ten manewr zdezorientował pracowników ochrony, którzy skupili się na próbie uciszenia jednej pikiety, dzięki czemu druga mogła przebiec bez zakłóceń.

Dzień później, w szczycie sobotnich zakupów świątecznych, także w Poznaniu odbył się protest w centrum handlowym. Zebrani postanowili przekazać potencjalnym klientom, w jakich warunkach szyte są koszule, które kupują najbliższym w bożonarodzeniowym prezencie. Zainteresowane klientki i klienci przerywali przedświąteczne zakupy aby wysłuchać opowieści o sytuacji szwaczek, wziąć ulotki, a po chwili także by powstrzymywać ochroniarzy próbujących przerwać protest. Ich reakcje były bardzo pozytywne i budujące – zdecydowanie stanęli po stronie protestujących, prosząc o dodatkowe ulotki, które sami chcieli rozdawać znajomym, czy wzywając ochroniarzy do pozostawienia w spokoju protestujące osoby.

W obu miastach w pikietach wzięło udział kilkadziesiąt osób – zarówno członków i członkiń OZZ IP, jak i sympatyków związku.

W odpowiedzi na pikiety oraz listy protestacyjne, Vistula - główny kontrahent Trend Fashion i były właściciel zakładu (w 2011 r. fabryka została sprzedana za ok. 10 mln zł firmie Andrema Tex) - wydała oświadczenie w którym stwierdza m.in.: „Vistula Group SA nie może ingerować w stosunki prawne kontrahentów, z którymi współpracuje, albowiem nie ma do tego jakichkolwiek mechanizmów prawnych. Ustawodawca nie przyznał kontrahentom firm prawa do decydowania w tego typu kwestiach". Zarząd Próchnika zabrał głos już wcześniej, oświadczając 31 października 2014 roku na łamach Gazety Wyborczej: „Prowadzone w internecie działania zorientowane były jedynie na bojkot, nie zaś na porozumienie. Chcąc zająć stanowisko, nie mieliśmy zatem nawet partnera w dyskusji, któremu moglibyśmy odpowiedzieć na wysuwane zarzuty (...) Bojkot naszych produktów może wyłącznie pogorszyć sprzedaż i rentowność marki Próchnik, a w wyniku powyższego zmusić firmę do powrotu do dostawców zagranicznych".

W odpowiedzi Inicjatywa Pracownicza przypomina między innymi, że już wrześniu 2014 r. publicznie zachęcano do zadawania pytań zarządom Vistuli i Próchnika, zaś ponad 400 osób skorzystało w tej sprawie z internetowego formularza, zaś hasła wzywające do bojkotu pojawiły się dopiero po konsekwentnym milczeniu ze strony Próchnika. W związku z tym, nasz aktualny przekaz do potencjalnych konsumentów brzmi: „Nie kupuj u nich ubrań dopóki nie zobowiążą się do działania na rzecz poprawy warunków pracy i płac w Trend Fashion".

Fot. Kaja Palusińska



„Pensje dobrze skrojone; Luksus za cenę wyzysku" - jedna z dwóch pikiet zorganizowanych jednocześnie w CH Arkadia

Fot. Krakowska Komisja Środowiskowa OZZ IP



Członkinie i członkowie Komisji Środowiskowej OZZ IP Kraków oraz międzynarodowej Kampanii Clean Clothes zorganizowali protest przed sklepem Vistuli na ulicy Szewskiej w Krakowie pod hasłem „Godne szycie – Godne życie"

Tło konfliktu

15 lipca 2014 r. pracownice Trend Fashion - kontrahenta polskich firm odzieżowych Vistula i Próchnik oraz innych europejskich marek - przeprowadziły dwugodzinny strajk żądając podwyżki ok. 100 zł miesięcznie przy zarobkach średnio 1300 zł netto. Powodem konfliktu były głodowe stawki i niejasne zasady wynagradzania. Jedna z pracownic relacjonowała, że dostaje 1,3 grosza za obrobienie marynarki na 2 maszynach, zaś jej dniówka wyciąga ok. 50 zł, z czego 7 zł z tzw. akordu – czyli ok. 1000 –1100 zł za miesiąc. 50–60 zł za dniówkę to obowiązujący w zakładzie standard. Załoga pracuje na akord zespołowy, jednak poszczególne stawki są zróżnicowane i tajne. Pracownice nie wiedzą więc dlaczego za tę samą pracę jedne otrzymują 1 grosz za czynność, a inne 0,62 grosza. W miesięcznym wynagrodzeniu netto, różnice te mogą wynosić do 200 zł. Z kolei w rozliczeniach czasu pracy stosuje się niejasną dla pracowników kategorię „motogodziny". Protest miał również na celu polepszyć warunki pracy, m.in. zmusić zarząd, by usprawnił wentylację i unowocześnił szwalnię.

Strajk z 15 lipca była poprzedzony długimi negocjacjami. Podniesienie stawki akordowej o 1 gr. dawałoby szwaczkom średniomiesięczny wzrost dochodu o ok. 100 zł. W końcu niemal cała załoga, wyłamało się jedynie kilka osób, na 2 godziny przerwała pracę. Reakcją zarządcy zakładu było pokazowe zwolnienie 7 kobiet, zapowiedź zwolnienia kolejnych 20 oraz groźba: „jak to nie pomoże, zwolnię wszystkie". Zwolnione pracownice trudno uznać za „prowodyrki zajścia". Ponadto świadkowie twierdzą, że szef tłumaczył ich zwolnienie tym, że posiadały one drugą umowę na czas określony, więc ich dalsze zatrudnienie wiązałoby się z koniecznością podpisania stałej umowy o pracę.

Złamano tym samym jedną z podstawowych wolności związkowych: prawo pracownic i pracowników do organizowania się, w tym do przeprowadzenia strajku ostrzegawczego. Kobiety nie poddają się i nadal walczą, nawołując do wsparcia.

W ostatnich dniach Trend Fashion ogłosiła bankructwo rzekomo z powodu protestów pracowniczych. W Myślenicach zostały wywieszone na tablicy do wiadomości wszystkich pracownic pisma, w których proponuje się im, aby same się zwolniły z Trend Fashion z końcem roku, a nowa spółka o nazwie Andrema zatrudni je w tym samym miejscu, przy tych samych maszynach od 1 stycznia 2015 r. Przedsiębiorca dał pracownicom czas na złożenie wypowiedzenia do 23 grudnia, przekazując jednocześnie informację o tym, że kto nie podpisze wypowiedzenia, ten od 1 stycznia nie wejdzie na teren zakładu. Pracownice aktualnie spotykają się z prawnikiem, a także starają się o szybką interwencję Inspekcji Pracy. Sprawę monitoruje Krakowska Komisja Środowiskowa OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Determinacja związku nie słabnie, a akcje informacyjne nie ustaną, aż do przyjęcia postulatów przez właścicieli myślenickiej fabryki.

Co Ty możesz zrobić dla szwaczek z Myślenic?

Międzynarodowe marki odzieżowe nie mogą uchylać się od odpowiedzialności za warunki pracy panujące w szwalniach, gdzie produkuje się dla nich towary. W Bangladeszu, w fabrykach produkujących dla takich marek, w wyniku pożaru zginęły setki pracownic, a firmy nadal nie chciały wziąć na siebie odpowiedzialności ze te wydarzenia. Jednak dzięki globalnym akcjom solidarności ze szwaczkami w Bangladeszu, takimi jak bojkot marek odbiorców, udało się ostatecznie zmusić je do podpisania porozumienia w sprawie Bezpieczeństwa Przeciwpożarowego w Bangladeszu. Dziś wzywamy, by zrobić to samo z polskimi markami - odbiorcami, które również unikają odpowiedzialności za sytuację szwaczek.

Włącz się:

1. Wyślij list protestu do Vistuli i Próchnika: wzór i adresat dostępny tu: **www.ipkrakow.wordpress.com/2014/09/14/list-do-odbiorcow-trend-fashion**

2. Wejdź do sklepu, poproś o rozmowę z menadżerem i spytaj dlaczego Vistula i Próchnik nie chcą wziąć odpowiedzialności za warunki pracy i płace szwaczek szyjących dla nich ubrania.

3. Nie kupuj u nich ubrań dopóki nie zobowiążą się do działania na rzecz poprawy warunków pracy i płac w Trend Fashion

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

SPÓR ZBIOROWY W POZNAŃSKICH ŻŁOBKACH TRWA!

Komisja Międzyzakładowa przy Zespołach Żłobków, w związku z trwającym sporem zbiorowym i żądaniami podwyżek płac, 5 stycznia 2015 przdstawiła nowe stanowisko.

W związku z toczącą się dyskusją na temat podwyżek płac pracowników Zespołów Żłobków w Poznaniu, pragniemy jeszcze raz zaznaczyć, że nasze realne wynagrodzenia od stycznia 2009 roku (czyli od ostatniej podwyżki) spadły. W tym czasie wystąpiła inflacja na poziomie 16%, a także podniesiono dzienny wymiar świadczonej przez opiekunki dziecięce pracy o 25 minut, bez rekompensaty finansowej. Obie te kwestie były podstawową przyczyną trwającego od wiosny 2012 roku sporu zbiorowego.

Kwestię tę dość szczegółowo opisałyśmy w naszym stanowisku, przekazanym Dyrekcjom Zespołów w piśmie z dnia 22.11.2014 r. Pismo to otrzymali także nowo wybrani radni i radne.

Zgodnie z nim, Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza jest gotów zakończyć spór zbiorowy pod warunkiem, że od stycznia 2015 r. pracownice żłobków otrzymają średnio miesięczną podwyżkę w wysokości 350 zł brutto.

W czasie trwania sporu zbiorowego do tej pory nasze wynagrodzenia były podnoszone w trzech ratach: dwukrotnie w 2013 roku o łączną sumę ok. 194 zł brutto średniomiesięcznie na pracownicę, w 2014 roku otrzymałyśmy podwyżkę w wysokości ok. 146 zł średniomiesięcznie na pracownicę. Łącznie daje to kwotę ok. 340 zł brutto (253 zł netto). Dane te podajemy na podstawie wyliczeń przedstawionych nam przez stronę pracodawcy w czasie trwających mediacji sporu zborowego (ściślej wyliczeń tych dokonała dyrekcja Zespołu Żłobków Nr 1 i przekazała w piśmie z dnia 07.11.2014 r.).

Dodajmy, że miasto nigdy nie przyznało, iż podwyżki te są wynikiem sporu. Dopiero pod wpływem wielu protestów zaczęto realizować nasze postulaty. Taka postawa władz miasta spowodowała jednak przeciąganie się sporu zbiorowego i brak nadziei na jego ostateczne zakończenie.

W poniższej tabeli przedstawiamy wysokość średniomiesięcznych zarobków na koniec 2014 roku. Dane te otrzymaliśmy od dyrekcji Zespołów. Niestety nie wszystkie z nich przekazały nam informacje w formie o jaką prosiliśmy, ale łącznie dają one ogólne pojęcie na temat wysokości wynagrodzeń w poznańskich żłobkach.

Przypomnijmy, że rok temu (na koniec 2013 roku), średniomiesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wg GUS wynosiło w Poznaniu 4256,82 zł, podczas gdy w poznańskich żłobkach (po podwyżkach z 2012 i 2013 r.) jest ono w dalszym ciągu niższe o ok. 30%!

Podsumowując: mamy nadzieję, że nowe władze Poznania będą miały wolę zakończenia trwającego od kilku lat konfliktu oraz, że żądania pracownic i pracowników zostaną uznane. ■

	Zespół Żłobków Nr 1	Zespół Żłobków Nr 3	Zespół Żłobków Nr 4
Średnie wynagrodzenie miesięcznie po uwzględnieniu także rocznych nagród i tzw. trzynastki - brutto	X	X	2 943,18 zł
Średniomiesięczne wynagrodzenie brutto z dodatkami (wysługa lat, premie regulaminowe, dodatki funkcyjne)	X	2 584,74 zł	2 618,21 zł
Średniomiesięczne wynagrodzenie brutto podstawowe	1948,91 zł - opiekunka 1987,27 zł - starsza opiekunka 1993,00 zł - pielęgniarka	1 878,82 zł	1 860,00 zł

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

KOMISJA ZAKŁADOWA W AMAZONIE

16 grudnia 2014 r. zawiązała się komisja zakładowa związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza w Amazonie w podpoznańskich Sadach.

Jest to pierwszy związek zawodowy powołany przez pracowników i pracownice centrum dystrybucyjnego Amazon w Polsce. Są wśród nas zarówno pracownicy działu wysyłki (outbound) jak i odbioru (inbound). Związek zrzesza równocześnie szeregowych pracowników jak i liderów najniższego szczebla. Wspólnie uważamy, że Amazon – wbrew temu jak pokazują to media – wcale nie jest obozem pracy. Podjęliśmy tu pracę i zależy nam na niej. Właśnie dlatego powołaliśmy związek zawodowy, gdyż chcemy współtworzyć zakład pracy, w którym głos pracowników będzie słyszalny.

Po kilku miesiącach intensywnej pracy w szczytowym dla Amazona okresie, uważamy, że jest szereg spraw, o których należy porozmawiać: takie jak min. wysokość stawki godzinowej i innych form gratyfikacji pracowników, możliwość rotacji stanowisk zgodnie z możliwościami pracowników czy powołanie Funduszu Socjalnego.

Zawiązując Inicjatywę Pracowniczą w Amazonie opowiadamy się za niezależnymi oddolnym związkiem zawodowym, to znaczy takim, który potrafi się obejść bez biurokracji i szefów otrzymujących grube wynagrodzenia. Naszą zasadą naczelną jest to, iż wszyscy jesteśmy sobie równi. Przełamując podziały zamierzamy również łączyć się w działaniu z naszymi koleżankami i kolegami zatrudnionymi przez agencje pracy. ■

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazon Sady

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Konferencja Pracowników Sztuki

19 października 2014 r. w siedzibie Teatru 8 Dnia w Poznaniu odbyła się II Konferencja Programowa Komisji Środowiskowej „Pracownicy Sztuki" OZZ IP



Fot. Rafał Jakubowicz

W konferencji wzięli udział członkowie i członkinie komisji „Pracowników Sztuki", komisji przy Teatrze Ósmego Dnia w Poznaniu, która zrzesza teraz także pracownice Galerii Arsenał oraz sympatycy Inicjatywy Pracowniczej

OPRAC. KŚ „PRACOWNICY SZTUKI" OZIP

Twórcy obradowali w ramach Festiwalu Okupacyjnego placówki zorganizowanego w proteście przeciw odwołaniu Ewy Wójciak ze stanowiska dyrektor Teatru oraz politycznym interwencjom w obszar sztuki, mającym ostatnio miejsce w Poznaniu i w innych ośrodkach.

Spotkanie „Pracowników Sztuki" w Teatrze 8 Dnia było aktem solidarności z placówką i jej odwołaną dyrektorką, którą prezydium Komisji wyraziło w liście do prezydenta Poznania Ryszarda Grobelnego, domagającym się przywrócenia Ewy Wójciak na stanowisko szefowej Teatru. W Konferencji udział wzięli twórcy ze środowisk sztuk wizualnych, teatru, literatury, filmu. Gośćmi obrad byli studenci WSNHiD uczestniczący w warsztatach dziennikarskich prowadzonych przez Wandę Wasilewską.

Konferencji towarzyszyło sprawozdanie z działań Komisji, jakie miały miejsce od I Konferencji Programowej, która odbyła się w dn. 25-26 stycznia 2014 r. Mówiono m.in. o postępach rozmów w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej na rzecz objęcia artystów powszechnym systemem osłon socjalnych, zdrowotnych i emerytalnych; o rozmowach przedstawicieli Komisji prowadzonych w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego odnośnie bieżących problemów świata sztuki; o interwencjach Komisji w sprawach pracowniczych m.in. w Galerii Sztuki Współczesnej Bunkier Sztuki w Krakowie oraz Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia w Gdańsku. Zapowiedziano również działania na rzecz podpisania porozumień z publicznymi teatrami w kwestii ustabilizowania warunków zatrudnienia artystów na umowy o dzieło w instytucjach publicznych. Informacje na temat omawianych działań znaleźć można w notatkach i komunikatach na stronie internetowej związku, blogu http://forumsztukiwspolczesnej.blogspot.com oraz na profilu Facebook Komisji.

W dalszej części dyskutowano zagadnienia bieżące oraz plany wspólnych działań Komisji. Wśród najważniejszych tematów znalazły się:

1. Przygotowanie do końca lutego 2015 r., a następnie ogłoszenie drukiem broszury, będącej przewodnikiem po umowach o dzieło, zawierającym korzystne z punktu widzenia twórców zapisy chroniące ich przed nadużyciami w obszarze pracy i praw autorskich (pomoc zadeklarowali dr Jakub Dąbrowski oraz mec. Anna Demenko);

2. Działania na rzecz stworzenia sieci kancelarii lub indywidualnych prawników, mogących być wsparciem w przypadkach interwencji pracowniczych podejmowanych przez Komisję;

3. Opracowanie kampanii zwracającej uwagę na kwestię płac w obszarze czasopism i podjęcie prób oddziaływania na ten obszar w celu wprowadzenia obowiązku wypłacania wynagrodzeń za publikowanie tekstów literackich, naukowych, eseistycznych, krytycznych itp.;

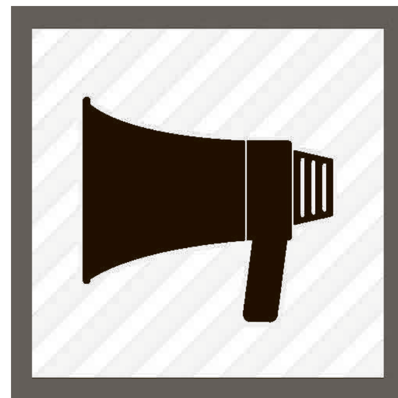
4. Zorganizowanie międzybranżowej demonstracji przeciw niestabilnym warunkom pracy w maju 2015 r. w Warszawie oraz pikiet w innych miastach. Komisja „Pracownicy Sztuki" zaproponowała, by dniem akcji był 24 maja w trzecią rocznicę strajku artystów. W tygodniach poprzedzających protest miałyby odbyć się akcje i pikiety informacyjne.

Ponadto postanowiono, że wszyscy członkowie i członkinie Komisji będą otrzymywać związkowy Newsletter i że do końca 2014 r. grupa robocza odpowiedzialna za powstanie strony internetowej zbierze wszystkie materiały dotyczące prac Komisji tak, by w styczniu 2015 r. można było doprowadzić do powstania strony internetowej.

Komisja również ma plany zorganizowania, w ramach Wszechnicy Pracowniczej IP, cyklu spotkań dotyczących tematyki sprawiedliwości podatkowej. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Instytucje kultury polem walki



Problem niestabilnych warunków pracy w sektorze sztuki oraz niskich zarobków w instytucjach kultury jest coraz dobitniej podnoszony przez pracowników tej branży. Pierwsza z planowanych pikiet została zorganizowana w listopadzie w Poznaniu. Kolejne spotkania i protesty odbędą się w innych miastach. Czego domagają się artystki i artyści?

7 listopada podczas wernisażu wystawy Ernsta Stewnera „Niemiecki Fotograf Polski" w Centrum Kultury ZAMEK w Poznaniu, odbyła się pierwsza pikieta komisji „Pracowników Sztuki" i komisji przy Teatrze Ósmego Dnia OZZ przeciw niestabilnym warunkom pracy w sektorze kultury oraz niskim zarobkom w instytucjach kultury.

Wystawę uroczyście otworzyła Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego Małgorzata Omilanowska oraz były Prezydent Poznania Ryszard Grobelny. Obecność organizatorów instytucji kultury – ministerialnych i miejskich, władz miasta, wydziału kultury oraz lokalnego środowiska sztuki – była okazją do rozdawania przez nas ulotek z żądaniami związkowymi.

Pikieta połączona z rozdawaniem ulotek związkowych Komisji Międzyzakładowej przy Teatrze Ósmego Dnia OZZ IP była pierwszą pikietą Komisji Środowiskowej „Pracowników Sztuki" OZZ IP. Podobne działania podczas wernisaży i uroczystych wydarzeń kulturalnych będą kontynuowane w różnych miastach – zgodnie z decyzją Komisji podjętą podczas II Konferencji Programowej Komisji Środowiskowej „Pracownicy Sztuki" OZZ IP, która odbyła się 19 października 2014 r. w Poznaniu.

W dniu pikiety, w Teatrze Ósmego Dnia, odbyła się również debata „Instytucje kultury jako pole walki, czyli jak się organizować" z udziałem przedstawicieli/przedstawicielek Inicjatywy Pracowniczej: Renaty Stolarskiej z Teatru Ósmego Dnia, Filipa Perkowskiego z Teatru Dramatycznego w Wałbrzychu, Magdaleny Popławskiej z Galerii Miejskiej Arsenał w Poznaniu oraz Rafała Kronenbergera z Teatru Polskiego we Wrocławiu.

Tydzień wcześniej na budynku, w którym znajduje się Teatr Ósmego Dnia, zawisły dwa wielkoformatowe banery. Hasło jednego z nich: „Poznańscy pracownicy kultury żądają wyższych płac" odnosi się do sporu zbiorowego, który prowadzi z miastem jako pracodawcą OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Teatrze Ósmego Dnia. Drugi baner z hasłem „Dość cenzury w Poznaniu. Teatr nie jest marionetką władzy" jest ogólną krytyką tego, jak w Poznaniu traktowana jest przez lokalnych polityków niezależna kultura.

Renata Stolarska z Teatru Ósmego Dnia i Inicjatywy Pracowniczej w rozmowie z radiem Merkury komentuje wywieszone banery następująco: „Nasz apel kierujemy głównie do mieszkańców miasta. Myślę, że niewielu mieszkańców wie, w jak tragicznej sytuacji finansowej są pracownicy instytucji kultury w Poznaniu i jak nędznie są wynagradzani". Należy podkreślić, że załoga teatru wcześniej podejmowała różne kroki, by nagłośnić swoje postulaty, m.in. rozmawiając z radnymi czy pikietując urząd miasta.

Przypominamy treść oświadczenia Komisji, które tłumaczy żądania płacowe:

Sytuacja materialna i socjalna pracowników poznańskiej kultury i sztuki ulega ciągłemu pogorszeniu. OZZ Inicjatywa Pracownicza zrzeszająca zatrudnionych w Galerii Miejskiej Arsenał, Teatrze Ósmego Dnia oraz osoby pracujące jako „wolni strzelcy" w projektach kulturalnych finansowanych przez miasto – przeprowadziła potwierdzającą to analizę.

We wszystkich tych przypadkach główny wpływ na wysokość zarobków i sytuację socjalną pracowników ma polityka miasta w zakresie finansowania zadań z dziedziny kultury. Od lat Urząd Miasta Poznania wywiera naciski na kierownictwa placówek (w postaci wytycznych i instrukcji przekazywanych w pismach i na spotkaniach z kierownictwem instytucji), aby nie zwiększać funduszu płac. Jednocześnie ewentualne dodatkowe dochody uzyskane przez daną placówkę, nie mogą być w żadnej części przeznaczane na podniesienie wynagrodzeń.

Analizując kształtowanie się w latach 2009–2012 poziomu wynagrodzeń i funduszu płac pracowników sztuki i kultury zatrudnionych w Teatrze Ósmego Dnia i Galerii Miejskiej Arsenał (łącznie 28 etatów, 33 osoby), dochodzimy do następujących wniosków:

1. W porównaniu z rokiem 2009, gdy ostatni raz systemowo zrewaloryzowano zarobki pracowników kultury i sztuki, do roku 2012, płace realne spadły;

2. Powiększyły się dysproporcje między średnim wynagrodzeniem w placówkach kulturalnych (Teatr Ósmego Dnia, Galeria Miejska Arsenał) a średnim wynagrodzeniem w gospodarce i w sferze budżetowej;

3. Realnie spadają ogólne nakłady na fundusz wynagrodzeń, a zatem wszystkie koszty ponoszone na opłacenie etatowych pracowników w poznańskich instytucjach kultury;

4. Aby zrewaloryzować wynagrodzenia potrzebna jest podwyżka dla pracowników o ok. 10% brutto czyli ok. 310-320 zł brutto. Jeżeli mielibyśmy wynagrodzenia wyrównać do poziomu średniego wynagrodzenia w Polsce w budżetówce, musiałyby one wzrosnąć średnio o ok. 600-700 zł brutto;

5. Problemem jest niekorzystne kształtowanie się stosunku płacy zasadniczej do „ruchomej" (premie regulaminowe i uznaniowe, nagrody, odprawy itd.) i dochodów, jakie stanowią dodatkowe umowy zlecenia, umowy o dzieło i tzw. honoraria własne. Powoduje to, że pomniejszeniu ulegają dodatki i świadczenia naliczane od podstawy wynagrodzenia osobowego;

6. Istnieją duże dysproporcje między pensjami szeregowych pracowników a dyrekcji instytucji kulturalnych i artystycznych. Wynagrodzenie kierownictwa np. mogą pochłonąć 1/4 lub nawet 1/3 wszystkich wynagrodzeń;

7. Wiele imprez organizowanych przez instytucje kultury, jak też w ramach projektów, nie mogłoby dojść do skutku bez pracy „wolnych strzelców". Jest to duża grupa nieetatowych pracowników, których dochody od wielu lat zależą od podaży publicznych środków na imprezy kulturalne.

Jednocześnie w Polsce nie istnieją żadne rozwiązania systemowe wspierające artystów, którzy nie są zatrudnieni na etat w instytucjach kultury.

W związku z opisaną wyżej sytuacją:

• Żądamy podwyżek płac o 450 zł brutto do podstawy wynagrodzenia (płacy zasadniczej) dla pracowników i pracownic kultury i sztuki;

• Domagamy się, aby miasto przyjęło program walki ze „śmieciowymi umowami" w sektorze kultury i sztuki oraz zaprzestało blokowania możliwości etatowego zatrudniania pracowników w poznańskich instytucjach kultury i sztuki:

• Żądamy przyjęcia – wynegocjowanych ze związkami zawodowymi – taryfikatorów dla umów o dzieło, zlecenie, a także zawieranych z jednoosobowymi podmiotami prawa handlowego (na zasadzie samozatrudnienia) w instytucjach i projektach finansowanych (współfinansowanych) przez miasto.

Związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza przy Teatrze Ósmego Dnia (od 26 sierpnia 2014 r. Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy Teatrze Ósmego Dnia) przekazał żądania płacowe dyrekcji i od dnia 20 lutego 2014 r. jest w sporze zbiorowym (obecnie w fazie mediacji).

Podczas negocjacji między urzędnikami poznańskiego Wydziału Kultury i Dziedzictwa a zastępczynią dyrektor Teatru Ósmego Dnia w dniu 26.08.2014, zastępczyni dyrektor została poinformowana, że Prezydent Miasta Poznania planuje w przyszłym roku podwyżki dla wszystkich instytucji kultury w wysokości 3,5 %. Prezydium Komisji Międzyzakładowej OZZ IP uznało, że propozycja urzędników WKiD jest niezadowalająca. Następne negocjacje między zastępczynią dyrektor T8D a miejskimi urzędnikami planowane są po wyborach samorządowych w listopadzie.

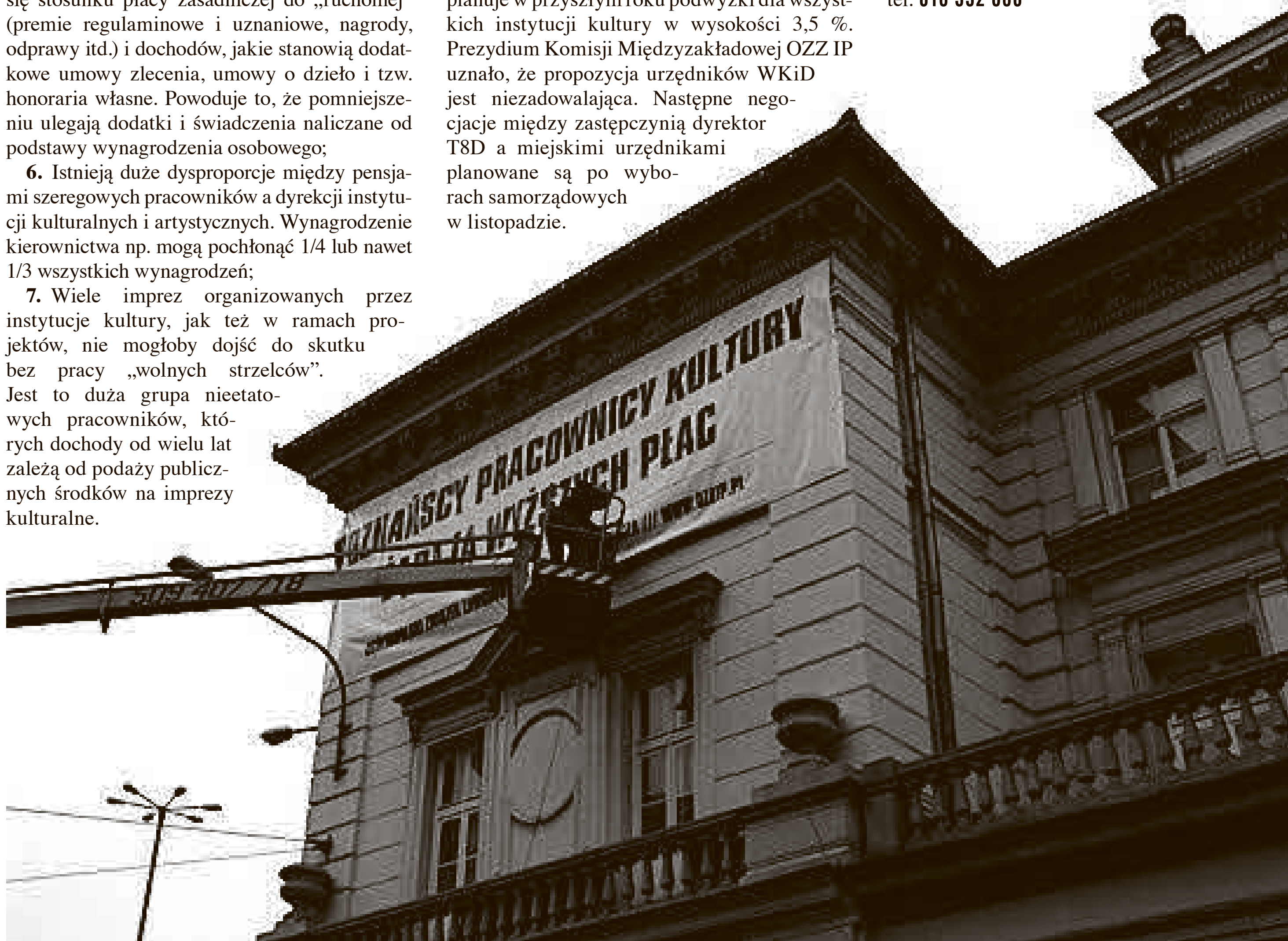
Prowadzimy działania informacyjne w mieście oraz zachęcamy wszystkich pracujących w poznańskich instytucjach kultury do włączenia się w walkę o godne zarobki. ■

W nawiązaniu do powyższego artykułu publikujemy stanowisko komisji OZZ IP działającej przy Teatrze Dnia Ósmego i Galerii Miejskiej Arsenał w Poznaniu dotyczące antyzwiązkowych działań nowej dyrekcji Arsenału.

„W związku z nasilającymi się przypadkami nacisków i szykan w stosunku do naszych członkiń pracujących na terenie Galerii Miejskiej Arsenał, kategorycznie protestujemy przeciwko takiemu działaniu. Fakt, że nasza organizacja związkowa, OZZ Inicjatywa Pracownicza, w konkursie na dyrektora ww. placówki opowiedziała się za inną kandydaturą na to stanowisko, nie może stać się obecnie przyczyną gorszego traktowania przez pracodawcę naszych członkiń. Antyzwiązkowe działania trwają już od wielu miesięcy. Mają one na celu rozbicie organizacji i zwolnienie najbardziej aktywnych działaczek, które były też zaangażowane w akcje przeciwko komercjalizacji Galerii i otwarcie sprzeciwiały się dotychczasowej polityce władz miejskich.

Zapowiadamy, że kontynuacja polityki zwalczania związków zawodowych wywoła nasz sprzeciw i protesty".

Międzyzakładowa Komisja OZZ IP przy Teatrze Ósmego Dnia w Poznaniu
e-mail: **ozzipt8d@gmail.com**
tel. **618 552 086**



Z ŻYCIA ZWIĄZKU / DOLNOŚLĄSKIE

Koniec kultury na Dolnym Śląsku

Wrocławscy urzędnicy radykalnie obcinają dotacje dla instytucji kultury. Na rok przed organizacją Europejskiej Stolicy Kultury teatry, biblioteki, filharmonie i muzea dostaną zaledwie 1/3 dotychczasowych pieniędzy.

KZ OZZ IP - TEATR POLSKI WROCŁAW

W czwartek (20 listopada 2014 roku) wpłynęło do Teatru Polskiego we Wrocławiu pismo podpisane przez byłego wicemarszałka Dolnego Śląska Radosława Mołonia i datowane na 18 listopada z informacją o prowizorium budżetowym na rok 2015 dla naszego teatru. Proponuje nam się w nim budżet w wysokości 5 204 513 zł, co w porównaniu z rokiem 2014 (5 868 200 zł) oznacza zmniejszenie go o 663 687 zł. W drugim akapicie swojego pisma wicemarszałek Mołoń prosi o przesłanie planu działalności artystycznej teatru z uwzględnieniem tych zmian w budżecie. Zakrawa to na kpinę lub jest po prostu arogancją urzędnika, który dobrze wie, gdyż informowaliśmy go już wielokrotnie (zarówno dyrekcja teatru, jak i związek zawodowy), że dotychczas przyznawana nam dotacja nie pokrywa nawet stałych kosztów działalności teatru, do czego w myśl Art. 12. Ustawy z dnia 25 październik 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej zobowiązany jest organizator instytucji kultury: „Organizator zapewnia instytucji kultury środki niezbędne do rozpoczęcia i prowadzenia działalności kulturalnej oraz do utrzymania obiektu, w którym ta działalność jest prowadzona". Podobne pisma, z jeszcze bardziej oburzającymi propozycjami cięć ich budżetów, które nierzadko stanowiły jedną trzecią dotychczasowych kwot, otrzymali dyrektorzy innych dolnośląskich instytucji kultury, m.in. Teatru Dramatycznego w Wałbrzychu, Filharmonii Dolnośląskiej, Teatru Pantomimy, Biblioteki Wojewódzkiej.

Ponadto uchwała Sejmiku Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego został podjęta 10 listopada, czyli przed ostatnimi wyborami samorządowymi, natomiast upubliczniono ją z datą 18 listopada, czyli już po nich. Co więcej, przedstawiciele naszego związku zawodowego spotykali się w maju, czerwcu i lipcu ze wszystkimi marszałkami oraz przewodniczącym Komisji kultury w sprawie strukturalnego niedofinansowania naszego teatru oraz w związku z próbą odwołania obecnego dyrektora. Wtedy żaden z tych urzędników nie poinformował nas o zmniejszeniu przychodów z podatku CIT od KGHM Polska Miedź S.A. i wynikających z tego planowanych cięciach w budżecie naszego teatru i innych instytucji kultury na Dolnym Śląsku.

Oczywiste w tej sytuacji są następujące pytania:

1. Dlaczego nas nie poinformowano o planowanych cięciach?

2. Dlaczego los instytucji kultury w naszym województwie zależy od kondycji finansowej jednego zakładu pracy?

3. Dlaczego władze województwa nie podjęły żadnych działań, które ochroniłyby budżety i tak skrajnie niedofinansowanych instytucji kultury?

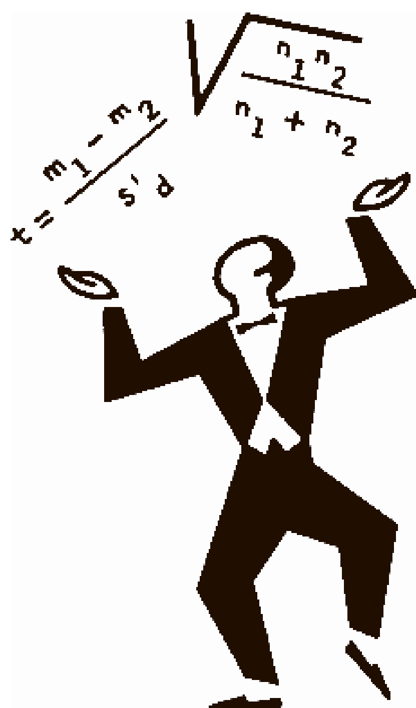
4. Kto za to odpowiada i czy zostaną wyciągnięte jakiekolwiek konsekwencje wobec tych osób?

5. Czy w związku z mniejszymi wpływami z podatku CIT ograniczył swoje niemałe koszty działalności Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego?[1] Czy celowe było wydawanie 600 000 zł na Festiwal Aktorskiej Sztuki Filmowej w październiku 2014 r.? Czy celowe było tworzenie nowego portalu za ponad 60 mln. złotych? Kto o tym decyduje i kto nad tym sprawuje władzę?

6. Gdzie jest miejsce na długoletnią strategię działalności instytucji kultury, jeżeli ich budżety są każdego roku niepewne?

25 listopada 2014 r. odbyło się otwarte spotkanie dyrektorów dolnośląskich instytucji kultury z urzędnikami, na które marszałek oddelegował skarbniczkę i swojego rzecznika prasowego, co wywołało oburzenie zebranych. Skarbniczka ponadto zaproponowała indywidualne spotkania z poszczególnymi dyrektorami, aby omówić ich sytuację – skąd my to znamy? Na szczęście, nikt się na to nie zgodził i wszyscy podpisali pismo-protest do marszałka. Tymczasem odrzucono jednogłośnie przedstawione prowizorium, żądając realistycznych budżetów dla swoich instytucji.

W międzyczasie dyrekcja Teatru Polskiego spotkała się z przewodniczącymi komisji zakładowych Inicjatywy Pracowniczej (Tomasz Lulek) i Solidarności (Leszek Nowak) w naszym teatrze, aby zastanowić się nad wspólną strategią. Wszystkie strony zgodziły się co do konieczności wypracowania w najbliższej przyszłości wspólnego stanowiska.



Ilustaracja: Gerd Arntz

1. Jak podaje Gazeta Wyborcza w artykule z 22.12.2014: "Ponad 5 mln zł nagród wypłacono w 2014 roku urzędnikom wrocławskiego magistratu. Marszałek województwa dla swoich pracowników przeznaczył na nagrody 650 tys. zł.(...)" [http://wroclaw.gazeta.pl/wroclaw/56,35759,17171199,Premie_wroclawskich_urzednikow__Sprawdz__ile_dostali.html, dostęp z dn. 7.01.2014 r.] / przypis redakcji.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

SOLIDARNIE ZE SPRZĄTACZKAMI

Globalny wyzysk, globalny opór, międzynarodowa solidarność – protest przed ambasadą Grecji w Warszawie w obronie 595 zwolnionych sprzątaczek.

W odpowiedzi na opublikowany poniżej apel przesłany nam przez zaprzyjaźniony związek z Grecji - ΕΣΕ (Ελευθεριακή Συνδικαλιστική Ένωση, pol. Związek Wolnościowych Syndykalistów), sympatyczki i sympatycy Warszawskiej Komisji Środowiskowej OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz Alternatywy Socjalistycznej przeprowadzili w piątek 19 września 2014 r. pikietę protestacyjną pod grecką ambasadą w Warszawie. Prezentując wyglądającym przez okna urzędnikom specjalnie przygotowany transparent z hasłem „Sprzątnąć wyzysk", wznosiłyśmy hasła wyrażające solidarność z greckimi sprzątaczkami oraz odczytałyśmy list protestacyjny, który został następnie wręczony pracownikom ambasady. Wyzysk w sferze pracy sprzątaczo-opiekuńczej jest globalny, tak jak i opór wobec niego.

„Nie oczekujcie po nas, że się załamiemy!

Jesteśmy 595 kobietami, sprzątaczkami z greckiego Ministerstwa Gospodarki, i od 17 września 2013 r. pozostajemy bez pracy. Rząd zredukował nasze posady i dał je podwykonawcom, zupełnie bez korzyści finansowej dla państwa. Nasze pensje wahały się od 300 do 600 euro miesięcznie. Nie jesteśmy liczbami, jesteśmy ludźmi!

Nie skłaniamy jednak głów w poddańczym geście. Od 17 września codziennie jesteśmy na ulicach żądając z powrotem naszej pracy i naszego życia.

Rząd sięgnął po wszelkie dostępne środki, by stłumić naszą walkę. Zdjęcia bezbronnych, bitych przez policję 50-cio i 60-cio letnich kobiet obiegły cały świat. Wiele z nas zostało zabranych do szpitala po nieusprawiedliwionych i barbarzyńskich atakach policji.

Wybrałyśmy godność. 10 miesięcy walki, 10 miesięcy biedy i problemów! Ale walczymy dalej. Kontynuujemy naszą walkę. Domagamy się tego, co rozumie się samo przez się : naszego prawa do godnego życia.

Fala wsparcia zalewa nasz kraj. Pracownicy, zredukowani pracownicy, osoby bezrobotne, studenci, emeryci i artyści okazują swoje wsparcie w każdy możliwy do wyobrażenia sposób.

Greckie sądy przyznały rację naszym żądaniom, ale rząd odmawia dostosowania się do ich decyzji. Zamiast tego, rząd chce zemsty, ponieważ wybrałyśmy godność.

Razem możemy powstrzymać tę barbarzyńską politykę!

Zwracamy się z apelem do wszystkich organizacji lokatorskich, ruchów społecznych, związków zawodowych, organizacji kobiecych, partii politycznych i wszystkich obywateli świata, do wszystkich z was, którzy nie wybaczają niesprawiedliwości i współodczuwają z jej ofiarami, abyście wyrazili solidarność z naszą walką o przetrwanie i godność, bo jest to także wasza walka.

Wzywamy was, byście zjednoczyli z nami siły i wspólnie organizowali się.

Solidarność jest bronią ludu!"

Więcej informacji znajdziecie na: **http://595katharistries.wordpress.com**



„Walczące sprzątaczki ministerstwa gospodarki od 8 miesięcy żądają swojej pracy!" - grafika używana podczas protestów.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

INFORMACJA O PRZEBIEGU ZBIÓRKI PUBLICZNEJ

Od lutego 2014 r. OZZ IP prowadzi zbiórkę publiczną pod hasłem „O prawo do strajku, o wolność działalności związkowej".

Pieniądze zbieramy na 3 podstawowe cele:

1. Sądową obronę praw pracowniczych i pomoc prawną;

2. Pomoc materialną dla pracowników i pracownic poszkodowanych przez niezgodne z prawem działania pracodawców;

3. Kampanię szkoleniowo-informacyjną na temat prawa do zrzeszania się i prawa do strajku.

Do 5 stycznia 2015 r. na koncie zbiórki zebraliśmy 2274,48 zł. Z czego 866,88 zł zostało wydane na materiały informacyjne i puszki kwestarskie. W najbliższym czasie pieniądze te będą szczególnie potrzebne, gdyż nasz związek zaangażowany jest w konflikt w firmie Aelia (gdzie zwolniono przewodniczącą - Annę Kucharzyk) oraz wsparcie dla pracownic firmy FMD Działyński (sprzątaczek pracujących w instytucjach publicznych, które nie otrzymują wynagrodzeń). Planujemy także wesprzeć zwolnione z pracy szwaczki z Myślenic.

Wszystkim osobom, które dokonały wpłat serdecznie dziękujemy! Zachęcamy wszystkie osoby wspierające IP do namawiania znajomych, rodziny, kolegów i koleżanki z pracy do dokonywania wpłat.

Wpłat w ramach zbiórki można dokonywać na rachunek: **23 2130 0004 2001 0577 6570 0007**

WYDARZENIA / OGÓLNOPOLSKIE

Przeciwko TTIP i CETA

Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza z 13 października 2014 r. ws. poparcia protestów przeciwko umowom o wolnym handlu TTIP i CETA.

Od miesięcy trwają tajne negocjacje handlowe między Komisją Europejską a Stanami Zjednoczonymi i Kanadą zmierzające do podpisania transatlantyckiego partnerstwa w sprawie handlu i inwestycji (TTIP) oraz ratyfikacji umowy gospodarczo-handlowej CETA. Pod dobrze znanymi neoliberalnymi hasłami „tworzenia zachęt do inwestycji" oraz „ograniczania biurokratycznych barier w dostępie do rynków", TTIP i CETA mają na celu stworzenie gigantycznej, transatlantyckiej strefy wolnego handlu i inwestycji.

Strefa ta ma opierać się nie tylko na redukcji ceł, ale także na „harmonizacji" obowiązujących w poszczególnych krajach przepisów regulujących dostęp do rynku. Oznacza to podważenie wszelkich państwowych i społecznych regulacji, które w opinii międzynarodowych korporacji „ograniczają swobodę inwestycji". Niezależnie od tego, czy mówimy o ochronie środowiska naturalnego, preferencyjnych zasadach działania instytucji zapewniających dostęp do usług publicznych, normach sanitarnych, prawach konsumentów czy też prawach pracowniczych – wszystkie te regulacje mogą zostać uznane na mocy TTIP i CETA za „niekorzystne dla inwestycji", a następnie zniesione lub ograniczone. Przewidziany w TTIP mechanizm „rozstrzygania sporów między inwestorem a państwem" (ISDS) daje korporacjom prawo do zaskarżenia wszelkich krajowych regulacji, które w ocenie inwestorów mogą mieć negatywny wpływ na ich zyski. Spory te będą następnie rozstrzygane przed trybunałami, które nie podlegają demokratycznej ani społecznej kontroli i nie są zobligowane do brania pod uwagę interesu publicznego czy potrzeb społecznych.

Prowadzone w sekrecie negocjacje budzą od dawna kontrowersje i są krytykowane przez szeroką koalicję związków zawodowych i organizacji społecznych. Krytycy TTIP i CETA wskazują, że skutkiem obu porozumień będzie m.in.: zaostrzenie przepisów o ochronie praw własności intelektualnej, otwarcie europejskich rynków na żywność wytwarzaną przy użyciu kontrowersyjnych technologii, ograniczenie prawa do zrzeszania się pracowników i pracownic w związkach zawodowych oraz ułatwienie wydobycia gazu łupkowego przy użyciu szkodliwej dla środowiska naturalnego techniki „frackingu" (szczelinowania hydraulicznego).

Od momentu swojego powstania, nasz związek aktywnie angażuje się w walkę o prawa pracownicze, środowisko naturalne i usługi publiczne. Walkę tą prowadzimy przede wszystkim na poziomie zakładowym i lokalnym – tam, gdzie działają komisje OZZ Inicjatywa Pracownicza. Zdajemy sobie jednak sprawę, że naszymi przeciwnikami są nie tylko poszczególni pracodawcy czy lokalne władze samorządowe – neoliberalna polityka podporządkowująca wszystko logice maksymalizacji zysków jest bowiem prowadzona także na poziomie międzynarodowym, za pośrednictwem takich inicjatyw jak CETA i TTIP. Ponieważ umowy te stoją w sprzeczności ze wszystkimi wartościami, jakie wyznaje nasz związek zawodowy, opowiadamy się przeciwko podpisaniu porozumienia TTIP i ratyfikacji umowy CETA oraz wspieramy protesty wymierzone przeciwko nim.

W związku z powyższym, Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza:

1. popiera wspólne stanowisko europejskich organizacji społeczeństwa obywatelskiego ostrzegające przed traktatem o wolnym handlu TTIP (**http://www.uwagattip.pl**);

2. zachęca wszystkich członków i członkinie związku do zaangażowania się w działania przeciwko TTIP i CETA;

3. apeluje o wsparcie kampanii protestacyjnej, polegającej na internetowej zbiórce podpisów pod obywatelską petycją przeciwko TTIP i CETA (**http://stop-ttip.pl**).

WYDARZENIA / ŁÓDZKIE

W OBRONIE WOLNYCH SOBÓT

Bełchatów powiedział głośne NIE antypracowniczej polityce rządu. Kilkaset osób wzięło udział w demonstracji pod hasłem „Nie oddamy wolnych sobót! Nie lekceważcie ludzi pracy!".



Fot. Bojan Stanisławski

Organizatorami akcji były związki zawodowe z lokalnego porozumienia „Miedza", które zrzesza pracowników kopalni i elektrowni. W demonstracji wzięli również członkowie OPZZ, WZZ „Sierpień '80". Nie mogło też zabraknąć Inicjatywy Pracowniczej. Przemarsz rozpoczął się pod urzędem miasta, a zakończył pod nowym budynkiem PGE GiEK.

Podczas przemówień akcentowana była ironia sytuacji, w której znaleźli się polscy pracownicy. 25 lat po odzyskaniu „wolności" wszystkie prawa wywalczone w ciągu ostatnich 150 lat przez pracowników są sukcesywnie redukowane. Uczestnicy demonstracji przypomnieli, że 5-cio dniowy tydzień pracy był jednym ze sztandarowych haseł Solidarności w latach 80-tych. Zwracano również uwagę, że każdy kolejny rząd wybrany po 89-tym roku konsekwentnie okrajał kodeks pracy.

Bełchatowscy pracownicy zwracali uwagę na narastający wyzysk i nieracjonalną alokację zasobów, której symbolem jest nowy gmach PGE GiEK. Budynek, którego budowa kosztowała 50 mln zł, jest dowodem na to, że kondycja finansowa przedsiębiorstw pozwala na wzrost płac pracowników. Prezesi i domorośli ekonomiści uważają zapewne, że pobieranie wynagrodzeń w wysokości kilkuset razy większych od wynagrodzenia średniego, czy topienie pieniędzy w absurdalnie drogich budowach jest bardziej efektowne ekonomicznie i lepiej spełnia potrzeby rynku, niż podwyżka płac.

Manifestacja w Bełchatowie to jeden z pierwszych głosów sprzeciwu społecznego wobec nowego projektu poselskiego, mającego na celu dalsze „uelastycznianie" czasu pracy. 23 października 2014 r. w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie projektu, który przewiduje zrównanie statusu pracy w sobotę z pracą w niedziele i święta. Obecnie pracownik ma prawo do rekompensaty finansowej za pracę w te dni, w wypadku sobót może odebrać inny dzień wolny. Pomysłodawcy projektu, próbują wmówić społeczeństwu, że nowe rozwiązania wdrażane są z troski o dyskryminowane obecnie osoby pracujące w soboty. Projekt ma poprawić ich sytuację. Który to już raz słyszymy podobną ściemę?

Uczestnicy bełchatowskiej demonstracji pokazali, że nie godzą się na tego typu zmiany. Bezczelność i cynizm polityków nie są dla nich niczym nowym, dlatego zapowiedzieli, że podejmą wszelkie możliwe działania, aby poselski projekt ostatecznie został odrzucony.

Walka o obronę praw pracowniczych trwa i zgodnie ze skandowanym na demonstracji hasłem - „Walcz! Protestuj! Stawiaj opór!" - będziemy się bronić. ■

WYDARZENIA / OGÓLNOPOLSKIE

SPOTKANIE Z MINISTRĄ MKiDN

Informacja o spotkaniu przedstawicieli Obywatelskiego Forum Sztuki Współczesnej i Komisji Środowiskowej „Pracownicy Sztuki" Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza z Ministrą Kultury i Dziedzictwa Narodowego prof. Małgorzatą Omilanowską, w dn. 04.09.2014 r.

Celem spotkania było aktywne włączenie się Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego w proces regulacji problemów socjalnych i pracowniczych, z jakimi muszą się mierzyć twórcy różnych branż: artyści wizualni, muzycy, pisarze, aktorzy, twórcy teatru, filmowcy, tancerze. W proces tych regulacji włączyło się już Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Reprezentanci twórców przedstawili działania OFSW i IP (od Strajku Artystów począzwszy, poprzez Porozumienie o Minimalnych Wynagrodzeniach dla Artystów i Artystek, po propozycję zmian w regulaminach przyznawania dotacji z środków MKiDN). Za cel strategiczny uznano włączenie twórców do systemu ubezpieczeń społecznych, co łączy wszystkie branże. Wreszcie naszkicowano mapę prac w roboczych zespołach branżowych z udziałem przedstawicieli odpowiednich departamentów MKiDN.

Zdefiniowano następujące zadania:

- systemowe zobligowanie instytucji kultury do wypłacania wynagrodzeń twórcom;
- likwidacja luk w systemie przyznawania dotacji, które umożliwiają instytucjom odmowę wypłacania twórcom wynagrodzeń lub ich drastyczne zaniżanie;
- umożliwienie absolwentom szkół artystycznych, zwłaszcza szkół teatralnych, wykonywania pracy w zawodzie;
- cofnięcie zmian w systemie podatkowym, które ograniczają możliwość odliczania od podstawy opodatkowania 50% kosztów uzyskania przychodu i traktują indywidualnych twórców jak dochodowe przedsiębiorstwa;
- wprowadzanie zasady parytetu w ciałach doradczych i decyzyjnych związanych z MKiDN, oraz wśród kadry profesorskiej uczelni artystycznych, zwłaszcza wyższych szkół plastycznych, muzycznych, teatralnych i filmowych;
- rewizja zasad prowadzenia konkursów i nominacji dyrektorskich w instytucjach kultury tak, by uwzględniały one zasadę przejrzystości oraz hamowały karuzelę stanowisk w sektorze kultury;
- oczekujemy sformułowania odpowiedzi na Apel Środowisk Filmowych do MKDiN z dnia 26 czerwca 2012 roku o przeprowadzenie otwartych konsultacji środowiskowych dotyczących przekształceń państwowych studiów i wytwórni filmowych; w ramach konsultacji możliwe będzie określenie zasad przeprowadzania konkursów na dyrektorów nowych państwowych instytucji kultury oraz ich misji na konkurencyjnym rynku produkcji filmowej;
- wprowadzenie różnorodności w sposobach finansowania i modelach produkcji filmowej, stwarzających alternatywę dla PISF, m.in. przez przywrócenie właściwej roli państwowych studiów i wytwórni filmowych;
- wprowadzenie rozwiązań systemowych gwarantujących skuteczne i transparentne wydatkowania środków publicznych przeznaczonych na kinematografię polską; dotyczy to w szczególności usprawnienia mechanizmu przepływu finansowego PISF-producenci-dystrybutorzy-właściciele kin – i z powrotem;
- zapewnienie pisarzom faktycznego udziału w dochodach ze sprzedaży książek oraz zagwarantowanie tantiem z ich wypożyczania, oraz cyfrowego odtwarzania i kopiowania;
- zniesienie zaporowych cen książek oraz monopolu dużych sieci księgarskich;
- wypłacenie pracownikom uczelni artystycznych podległych MKiDN zaległej drugiej transzy podwyżek zaplanowanych na ten rok w szkolnictwie wyższym;
- ograniczenie możliwości przekazywania prowadzenia instytucji kultury podmiotom wyłonionym w drodze przetargu, zwłaszcza wobec zaistniałych w ostatnim czasie nieprawidłowości.

Ministra M. Omilanowska i reprezentanci środowisk twórczych określili rolę MKiDN w pracach nad włączeniem artystów do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych – strony zwróciły uwagę, że zobligowanie instytucji kultury do wypłacania wynagrodzeń twórcom tworzy materialną podstawę do włączenia ich do systemu ubezpieczeń i jest w gestii MKiDN.

Twórcy zgłosili pilną potrzebę wykonania badań ilościowych dotyczących środowisk twórczych, aby we współpracy z MKiDN oraz Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, szybciej wprowadzić wyżej wymienione regulacje.

Ministra Małgorzata Omilanowska zadeklarowała wyznaczenie osób z poszczególnych departamentów dedykowanych obszarom problemów omawianych na spotkaniu, które kontynuować będą rozmowy z przedstawicielami twórców, a Zenon Butkiewicz stworzył z twórcami kalendarz spotkań na nadchodzące tygodnie.

Oprac. Sekretariat Obywatelskiego Forum Sztuki Współczesnej, Prezydium Komisji „Pracownicy Sztuki" OZZ Inicjatywa Pracownicza



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. W Warszawie wspieramy działania m.in. Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, w Poznaniu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach.

W Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek.
Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI / WARSZAWA

Tylko tragedia może coś zmienić

W piątek 29 sierpnia w Warszawie eksmitowano w asyście brutalnie działającej policji kobiety będące ofiarami lichwiarza, który wyłudził od nich mieszkanie. Czy aby prawa lokatorów zaczęto traktować poważnie, musi dojść do tragedii?

PIOTR CISZEWSKI

„Odcięcie wody to nie problem" stwierdziła posłanka Krystyna Sibińska z PO i razem z partyjnymi kolegami zablokowała w sejmowej podkomisji zmiany prawa mające ukrócić działania tak zwanych „czyścicieli kamienic" zastraszających lokatorów. W centrum Warszawy, przy ul. Limanowskiego dwie starsze kobiety przez niemal tydzień żyły w mieszkaniu bez okien, ponieważ właścicielka, aby się ich pozbyć, siłą do niego wtargnęła i ukradła okna wraz z ramami. Urzędnicy rozkładają ręce i twierdzą, że nic nie mogą zrobić. Co najwyżej zaproponować ośrodek pomocy społecznej, czyli porzucenie mieszkania i tułaczkę bez perspektyw na normalizację warunków życia. Policja rozkładała ręce nawet wtedy, gdy została wezwana podczas napaści, mówiąc że „to sprawa między właścicielem a mieszkańcami lokalu".

Nie pomogły nawet sytuacje drastyczne, w których ktoś zginął. Jolanta Brzeska z Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, walcząca z „czyścicielem kamienic", zginęła w niewyjaśnionych okolicznościach. Od 2011 roku nie znaleziono sprawców jej zabójstwa, a „czyściciel" działa nadal bezkarnie, śmiąc jeszcze pozywać do sądu dziennikarzy opisujących jego proceder. Przy ul. Obożnej 7 ciężko chory człowiek, eksmitowany „zgodnie z prawem" do „pomieszczenia tymczasowego" w piwnicy wkrótce potem zmarł. Żadna z odpowiednich służb nie zrobiła nic, mimo że o sprawie były informowane wcześniej, między innymi przez sąsiadów eksmitowanego oraz organizacje lokatorskie. Ten dramat nie miał miejsca w odległej wsi, do której trudno dotrzeć, ale w samym centrum Warszawy, niedaleko reprezentacyjnego Krakowskiego Przedmieścia. Były również przypadki ludzi, którzy w wyniku problemów mieszkaniowych popełnili samobójstwa. Nie zainteresowało to decydentów, urzędników, policjantów, czy komorników dokonujących eksmisji na bruk. Nie zainteresowało władz dzielnic, w których dokonuje się coraz większej liczby eksmisji bez zastanowienia nad przyczynynami zaległości czynszowych czy społecznymi skutkami takich działań. Wręcz przeciwnie. W ramach wieloletniego programu gospodarowania zasobem mieszkaniowym na lata 2013-2017, zakłada się stały wzrost liczby eksmisji z zasobu komunalnego. Urzędnicy nie zwracają uwagi, że przyczyniają się do ludzkich tragedii. W toku eksmisji miasto stołeczne Warszawa występuje nawet jako interwenient uboczny z wnioskiem o nieprzyznawanie eksmitowanym nawet lokali socjalnych. Do niedawna funkcjonował nawet wątpliwy prawnie proceder naliczania lokatorom, którym wypowiedziano umowy najmu lokali komunalnych, czynszów odszkodowawczych, czyli kar za bezumowne korzystanie z lokalu. Urzędnicy nie pomyśleli, iż osoba, której nie stać na zapłacenie 5-6 zł za metr kwadratowy wymaga pomocy, a nie opłaty w wysokości 13-14 zł za metr kwadratowy. Efektem są wielotysięczne, sztucznie powstałe długi niemal nie do spłacenia. Miasto wycofało się z naliczania odszkodowań, jednak nie chce umorzyć długów, pomimo że wie, iż są one niespłacalne. Nawet gdyby ludzie mający takie zadłużenie wyszli na prostą i poprawili swój status, zostaną zniszczeni przez komorników ściągających z nich zaległe opłaty oraz oprocentowanie. Taka postawa miasta przypomina nieco lichwiarza specjalnie działającego tak, aby dłużnik był jak najbardziej od niego zależny. Przy ulicy Limanowskiego policjanci poinstruowali właścicielkę mieszkania, że jeśli będą mrozy, a starsze panie mieszkające bez okien, które im wyjęła, ucierpią, to może ona odpowiadać karnie za spowodowanie zagrożenia dla życia i zdrowia. Potwierdzili tym samym, że policja nie służy zapobieganiu przestępstwom, lecz działa dopiero, gdy pojawią się ofiary.

Po pożarze budynku socjalnego w Kamieniu Pomorskim zaczęto mówić o standardach lokali socjalnych i ich bezpieczeństwie dla lokatorów. Niewiele się jednak zmieniło. Nadal istnieją getta budynków czy nawet kontenerów socjalnych, do których zsyła się „niewygodnych" lokatorów, a w rzeczywistości wszystkich tych zbyt biednych, aby na bieżąco płacić czynsz, a często „za bogatych" na otrzymanie wsparcia z pomocy społecznej. Takie osiedla wciąż zagrażają zdrowiu, a nawet życiu ich mieszkańców. Podczas swojego urzędowania burmistrz warszawskiego Bemowa Jarosław Dąbrowski rozpętał nawet kampanię na rzecz stworzenia getta kontenerowego, aby „straszyć dłużników", tak jakby dłużnikami lokatorzy zostawali nie z biedy, lecz z chytrości. W zasadach polityki czynszowej miasto stołeczne Warszawa przyznaje ulgi za zamieszkiwanie w lokalach, które powinny być opróżnione w związku z decyzją organu nadzoru budowlanego. Oznacza to zgodę na pozostawanie mieszkańców w budynkach zagrożonych katastrofą budowlaną, ponieważ ulga w czynszu jest tańsza niż zapewnienie mieszkań potrzebującym.

Tylko „medialna", czyli spektakularna, tragedia może coś zmienić. Jakiś doprowadzony do ostateczności lokator w końcu zrani nie siebie, ale właściciela budynku, urzędnika, komornika czy ochraniającego go policjanta, wtedy o problemie zacznie się poważnie mówić. Do tragedii może też dojść w ratuszu, Zarządzie Gospodarki Nieruchomościami czy innym urzędzie zajmującym się kwestiami lokatorskimi. Przy obecnych tendencjach i coraz gorszym traktowaniu mieszkańców, zwłaszcza zagrożonych wykluczeniem społecznym, prawdopodobieństwo takiego incydentu rośnie. Dopiero gdy do niego dojdzie, usłyszymy chór medialnych głosów, mówiących że „Takiej sytuacji można było uniknąć!", „Gdzie było prawo?!" i tym podobnych. To smutne, że dopiero gdy ktoś zginie lub zostanie ranny, problem nękania lokatorów będzie miał szansę na rozwiązanie. Kiedy ranny lub zabity zostanie ktoś ze strony państwowej lub służącej kamienicznikom, ta tragedia będzie obciążała, podobnie jak i wcześniejsze ofiary – posłów, samorządowców, policję, urzędników – wszystkich tych, którzy nawet mając mechanizmy potrzebne, aby udzielić pomocy przypartym do muru ludziom, zawsze mieli ważniejsze sprawy. Oczywiście po tym zdarzeniu wszyscy będą zastanawiać się „Jak to było możliwe!?". Było możliwe, ponieważ walka o prawo do dachu nad głową jest w Polsce traktowana jako„postawa roszczeniowa". ■

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

KOLEJNA CZYSZCZONA KAMIENICA

Do Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów zgłosili się lokatorzy czyszczonej kamienicy przy ulicy Poznańskiej 5

Firma „Apartamenty przy Starym Korycie Warty" Sp. z o.o. nabyła nieruchomość od domniemanych spadkobierców. Wcześniej, kilka miesięcy temu jedna z tych osób, mieszkająca w Łodzi, dzwoniła do działaczy lokatorskich, twierdząc, że kamienicą interesują się „czyściciele". Ich nazwiska znała z prasy i Internetu.

Spółka „Apartamenty…" 21 sierpnia 2014 roku szybko odsprzedała kamienicę firmie SLINT sp. z o.o. Natychmiast zaczęły się tzw. prace remontowe, które wg informacji z tablicy budowy miały się zakończyć 6 grudnia. MPGM wydał nieruchomość w ręce SLINT w dniu 30.IX.2014 roku. Mieszkańcy zostali poinformowani, że administrację przejmuje Krzysztof Kusiak. Ten z kolei przedstawił lokatorom odpowiednie pełnomocnictwa od spółki SLINT. Zaprzeczył w rozmowie z Gazetą Wyborczą, że zamiarem firmy jest „wyczyszczenie kamienicy". Jednak o Kusiaku można dużo poczytać w Internecie i nie są to bynajmniej opinie pochlebne. Poprzednie jego działania na rynku nieruchomości budziły wiele zastrzeżeń.

Choć lokatorzy są zdezorientowani i nie wiedzą dokładnie, gdzie mają wpłacać czynsz, przekazują go w dalszym ciągu na rachunek MPGM. W grudniu nowy właściciel zapowiedział podniesienie czynszu o ponad 60% (z 11 zł do 18 zł za m^2). Lokatorzy odwołali się od tej decyzji i czekają na uzasadnienie. Nie zalegają z czynszami.

W kamienicy mieszka 11 rodzin: osoby w różnym wieku, także starsze i schorowane, młode małżeństwa z małymi dziećmi. Po 6 grudnia remont w dalszym ciągu trwa i nie widać jego końca. Rozprute ściany na klatce schodowej, „rozbebeszona" instalacja elektryczna, poukręcane plomby do skrzynek z licznikami prądu, prąd wyłączany bez ostrzeżenia, wymieniane okna prawdopodobnie źle osadzone, ogólny bałagan itd. Dopiero po wizycie działaczy WSL przed świętami zabezpieczono skrzynkę. Prawdopodobnie wiele prac rozpoczęto bez właściwych uzgodnień budowlanych. W kamienicy kręcą się przypadkowi pracownicy. Prace trwają niekiedy nawet do późnych godzin nocnych. Wszystko wygląda tak jak w początkowej fazie na ul. Stolarskiej. ■

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

SPRAWA LOKATOREK Z JACKOWSKIEGO – ROK OD PIERWSZEJ INTERWENCJI

Rok temu, 25 listopada 2013 roku, została zorganizowana pierwsza pikieta dotycząca brutalnego wysiedlenia z kamienicy przy ul. Jackowskiego. Sprawa wywołała burzę zarówno na łamach lokalnej prasy jak i w środowisku znajomych jednego z czyścicieli, Pawła Cieliczko. Dziś, dopiero po roku, zajęły się nią sądy.

JAROSŁAW URBAŃSKI

Wysiedlenie

Kamienica przy ul. Jackowskiego 27 stała się kolejnym przykładem działań „czyścicieli kamienic". Od 2002 r., kiedy zmienił się właściciel, lokatorzy obawiali się eksmisji i szykan. Podwyższano im znacznie czynsze. Ofiarami padły w dużej części osoby starsze i schorowane. Doszło do ludzkich tragedii. Jedna z lokatorek nie wytrzymała i w czerwcu 2010 r., po informacji o kolejnej podwyżce czynszu, popełniła samobójstwo. Bezpośrednim powodem targnięcia się na życie było zagrożenie utraty mieszkania i niewypłacalność.

Ostatnim etapem czyszczenia kamienicy przy ul. Jackowskiego 27 było wysiedlenie na bruk dwóch starszych kobiet, które z racji swojego wieku i stanu zdrowia nie były w stanie skutecznie obronić się przed działaniami zarządcy i właścicieli oraz miejskiej biurokracji. Teoretycznie należał im się przydział do lokali socjalnych. Jednak, nie oglądając się na to, w ich mieszkaniach na Jeżycach wymieniono zamki, a rzeczy osobiste wywieziono. Co więcej, administracja uzyskała w 2013 roku wymeldowanie lokatorek z urzędu. Zgłosiły się one do WSL z prośbą o pomoc pod koniec ubiegłego roku.

Miasto: „Wszystko zgodnie z prawem"

25 listopada 2013 roku przedstawiciele Federacji Anarchistycznej oraz Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów zorganizowali wraz z lokatorkami pierwszą pikietę. Mieszkanki domagały się wówczas przywrócenia przez urząd miasta meldunku oraz natychmiastowego przyznania należnych im wyrokiem sądu lokali socjalnych i udzielenia pomocy jako ofiarom czyszczonych kamienic. Urzędnicy miejscy twierdzili wtedy, że wymeldowanie odbyło się zgodnie z prawem.

Kolejna pikieta odbyła się pod Zarządem Komunalnych Zasobów Lokalowych. Wówczas pracownicy ZKZL sugerowali, że obie mieszkanki pomimo wyroku sądu z orzeczeniem o uprawnieniu do lokalu socjalnego nie potrzebują go. Natomiast media, pod wpływem manipulacji „czyścicieli kamienic", zaczęły skupiać się nie na ich działaniach, ale wertowaniu prywatnych historii rodzinnych lokatorek.

Następstwem tych wydarzeń było wniesienie przez lokatorki odwołania od arbitralnego wymeldowania bez ich zgody i wiedzy do Wojewody Wielkopolskiego, który decyzję urzędu podtrzymał. Jednak sąd administracyjny po zapoznaniu się ze sprawą i z powodu wielu niejasności, nakazał miastu przywrócić na czas procesu meldunek 83 letniej Halinie Kułaczyk. Sprawa trwa. Jednocześnie po interwencjach mec. Agnieszki Rybak–Starczak wobec drugiej, niepełnosprawnej kobiety miasto zrealizowało przydział do mieszkania socjalnego. Wobec czego dalsze postępowanie związane z nieprawnym wymeldowaniem zamknięto.

Nadal bezdomna

Aktualnie Pani Halina Kułaczyk, wysiedlona przez spółkę Kamienice Wielkopolskie od roku żyje bez dachu nad głową, pomieszkując u znajomych. Kamienica, z której została wysiedlona zmieniła po raz kolejny właściciela i jest w trakcie remontu.

Zgodnie z decyzją sądu administracyjnego 20 listopada 2014 r. miała się odbyć wizja lokalna pracownika urzędu miasta, przy asyście mieszkanki i WSL, której celem było ostatecznie zweryfikowanie czy lokatorka może być wymeldowana czy też nie. Jednak w obecnej sytuacji, lokatorka nie może nawet wejść do kamienicy. Nie może też odebrać przychodzącej do nie na ten adres urzędowej korespondencji. Na wizytacji nie stawił się przedstawiciel nowego właściciela, tym samym nie mogła się ona formalnie odbyć. Nikt nie mógł wejść na teren budowy.

Tego samego dnia – rok po wysiedleniu! – odbyła się pierwsza rozprawa sądowa o przywrócenie posiadania Halinie Kułaczyk przez spółkę Pawła Cieliczki.

Czyściciele artyści

Sprawa lokatorek z ul. Jackowskiego wywołała rok temu dużą dyskusję na jednym z portali społecznościowych. W debatę o metodach „czyścicieli" i przyzwoleniu władz miasta włączyli się znajomi Pawła Cieliczko. „Czyściciele kamienic", jak pokazuje ten i wiele innych przykładów, wywodzą się niejednokrotnie ze środowiska kultury czy nauki, są znajomymi dziennikarzy, artystów, pisarzy, naukowców – jak Liberkowski (właściciel wyczyszczonych kamienic przy Niegolewskich i Stolarskiej) czy organizujący warsztaty dj-skie na poznańskim Kontener Art Lechosław Gawroński (również właściciel Stolarskiej).

Sam Cieliczko, współautor „Poznańskiego przewodnika literackiego", absolwent historii UAM i swego czasu doktorant w Instytucie Badań Literackich PAN, cały czas pretendował do miana „dobrego właściciela i administratora", człowieka zaangażowanego w działania na rzecz promowania Poznania (wspomniany przewodnik). Budując pozytywną otoczkę wokół swoich działań, próbując sytuować się w doborowym gronie ludzi kultury i nauki, skutecznie maskował swój udział w czyszczeniu kamienic, współpracę m.in. z NeoBankiem oraz Piotrem Śrubą z Fabryki Mieszkań i Ziemi, a nawet – będąc oskarżonym o przestępstwa gospodarcze – pobyt w areszcie.

Dyskusja wywołana działaniami Cieliczki w kamienicy przy Jackowskiego pokazuje z jednej strony, w jaki sposób „czyściciele" legitymizują swoją działalność, ale też, że legitymacja środowiskowa może w każdym momencie wygasnąć. Będzie to jednak możliwe tylko wtedy, kiedy wstawienie się za osobami pokrzywdzonymi stanie się ważniejsze od swoistego zobowiązania do środowiskowej, koleżeńskiej lojalności.

Lokatorzy bez wsparcia

Wieloletnie zaniedbania w kwestii mieszkaniowej zarządu miasta doprowadziły do ostrego kryzysu mieszkaniowego i społecznego. Obecnie dla grup najniżej uposażonych braki mieszkaniowe wynoszą, wg ocen miasta, od 2500 do 3000 mieszkań (socjalnych i komunalnych), a wg ocen Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów – ok. 10.000 mieszkań. Mimo to miasto wcześniej uznało za niepotrzebne powołanie specjalnej komisji do spraw czyszczonych kamienic (o co postulowało WSL), jak również storpedowało inicjatywę „społeczno-mieszkaniowego okrągłego stołu". W dalszym ciągu biurokratyczna machina państwa i samorządu pozostaje obojętna na potrzeby lokatorów i ofiar „czyścicieli" kamienic, sprzyja natomiast właścicielom nieruchomości, spekulantom i deweloperom.

Osobną kwestią jest opieszałość sądów. Jak lokatorzy mają się skutecznie bronić przed wysiedleniami, kiedy ich sprawy trafiają na wokandę po upływie roku, jak w przypadku Haliny Kułaczyk? Z drugiej strony nie tak dawno przepadła w sejmie inicjatywa ustawodawcza, która miała na celu lepszą obronę nielegalnie wysiedlanych lokatorów. ■

DODATEK LOKATORSKI / WARSZAWA

Syrena zostaje!

W połowie października 2014 roku odbył się szereg spotkań, wydarzeń artystycznych, demonstracji w obronie centrum społecznego znajdującego się w opuszczonej kamienicy przy ul.Wilczej 30. Poniżej publikujemy oświadczenie Kolektywu Syrena.

17.X.2014 r. w Sądzie w Warszawie miała odbyć się licytacja komornicza naszego domu- kamienicy przy ul. Wilczej 30. Przed budynkiem Sądu zebrało się ponad 300 osób by wyrazić protest przeciwko polityce Urzędu Miasta, dla którego nie liczą się mieszkańcy i mieszkanki, a jedynie zysk deweloperów, banków i kamieniczników.



Fot. Agata Kubis

W ostatniej chwili licytacja została odwołana. Z nieoficjalnych informacji wynika, że komornik, dłużnicy oraz Urząd Miasta (wierzyciel) porozumieli się, a głos mieszkańców i mieszkanek został całkowicie pominięty. Nie jest to odosobniony przypadek urzędniczo-deweloperskiej komitywy, a kolejny dowód potwierdzający arogancję urzędników wobec lokatorów. Po raz kolejny decyzje dotyczące mieszkańców są podejmowane bez ich udziału. Po raz kolejny okazuje się, że dla kamieniczników i urzędników jesteśmy tylko wkładką mięsną, która jedynie utrudnia kumulowanie kapitału.

W tym samym czasie, gdy przed Sądem trwała nasza demonstracja, nasi przedstawiciele byli obecni na sali sądowej. Niestety, jednej z nas odmówiono wstępu pod pretekstem posiadania podwójnego obywatelstwa. Dopiero w wyniku interwencji u prezesa sądu, została wpuszczona. Obrazuje to rozmiar instytucjonalnego rasizmu, który dla wielu imigrantów w Polsce jest codziennością.

Chciałybyśmy podziękować za wyrazy wsparcia od naszych sąsiadów i sąsiadek ,aktywistów i aktywistek z całego świata. Dziękujemy też za bezpośrednie wsparcie demonstracji grupom z Warszawy, Poznania, Lublina, Berlina, Moskwy i wielu, wielu innych miejsc. Jesteśmy przekonani, że nasza walka to symbol oporu, który codziennie podejmują tysiące wykluczonych.

Dlatego też przypominamy: SYRENA TO NIE SKŁOT, SYRENA TO STRAJK!


Fot. Agata Kubis

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. KLAUDYNY 28/38, 01-684, WARSZAWA
WWW.LOKATORZY.PL
INFO@LOKATORZY.PL
TEL. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. FREDRY 5/3A, 61-701, POZNAŃ
WWW.WSL-POZNAN.PL
WSL.STOWARZYSZENIE@GMAIL.COM
TEL. 501-097-760

PORADY PRAWNE

Strajk solidarnościowy krok po kroku - poradnik

Obok strajku podstawowego i strajku ostrzegawczego, zbiorowe prawo pracy przewiduje także możliwość prowadzenia defensywnego strajku solidarnościowego. Formuła ta została z powodzeniem wykorzystana podczas Śląskiego Strajku Generalnego z 26 marca 2014 r.

OPRACOWANIE: PIOTR KRZYŻANIAK GRUPA ROBOCZA OZZIP DS. PRAWA PRACY

W przeciwieństwie do dwóch wymienionych odmian strajku, strajk solidarnościowy, można przeprowadzić bez wszczynania sformalizowanej i skomplikowanej procedury sporu zbiorowego. Sam strajk nie może jednak trwać dłużej niż pół dnia roboczego a robotnicy w nim uczestniczący stają w obronie konkretnych interesów tych grup pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku.

Formuła strajku solidarnościowego pozwala także na zorganizowanie strajku o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy – tj. strajku generalnego, bez konieczności przeprowadzania procedur rokowań i mediacji we wszystkich zakładach pracy równocześnie. W ten właśnie sposób w trakcie Śląskiego Strajku Generalnego z 26 marca 2014 roku w 400 zakładach zaprzestano pracy formalnie solidaryzując się z postulatami pracowników i pracownic sądów (którzy i które są ustawowo pozbawieni prawa do strajku), a faktycznie domagając się od władz państwowych spełnienia postulatów takich jak ustawowe ograniczenie stosowania umów śmieciowych.

Wymagania formalne

W przypadku omawianej tu formy strajku procedura ogranicza się do dwóch zasadniczych elementów:

1. Przeprowadzenia referendum strajkowego;
2. Ogłoszenia strajku na pięć dni przed jego rozpoczęciem.

Strajk solidarnościowy, tak jak każdą inną formę strajku dopuszczalną prawem, przygotowuje i ogłasza właściwy organ związku zawodowego. Właściwy organ związku zawodowego to komisja zakładowa lub międzyzakładowa związku, która posiada uprawnienia organizacji zakładowej u pracodawcy, u którego strajk ma zostać przeprowadzony. Podstawowym wymogiem w tym zakresie jest więc regularne przesyłanie pracodawcy (co kwartał) informacji o liczbie członków i o strukturze komisji.

Czynności formalne takie jak ogłoszenie daty i regulaminu referendum (określającego sposób oddawania głosów), ostateczną redakcję karty referendalnej (na której będą oddawane głosy), czy ogłoszenie strajku komisja może powierzyć zarządowi (prezydium). Sama uchwała o przystąpieniu do organizacji strajku solidarnościowego powinna zostać podjęta na zebraniu komisji. W uchwale tej powinna zostać określona grupa pracowników, w której interesie planowany jest strajk, a także przedmiot strajku którym jest żądanie poprawy warunków pracy, płacy, dotyczące świadczeń socjalnych lub respektowania praw i wolności związkowych, wypowiadane w imieniu grupy, w której sprawie planowany jest strajk.

Po spełnieniu tych wymogów można przystąpić do strajku.

Karta referendalna

Po przeprowadzeniu uchwały o podjęciu się przez komisję zakładową lub międzyzakładową strajku solidarnościowego, zarząd (czyt. prezydium), może przystąpić do organizacji referendum strajkowego.

Pierwszym krokiem jest zaprojektowanie karty referendalnej, na której głos będą oddawać pracownicy, następne to napisanie regulaminu referendum, oraz wyznaczenie daty.

Choć dla referendum nie przewidziano żadnych wymogów formalnych, a więc teoretycznie może się one odbyć w dowolnej formie, np. przez podniesienie rąk na zebraniu, jeżeli uczestniczy w nim więcej niż połowa załogi[1], to jednak dla potrzeb dowodowych, na wypadek gdyby pracodawca podważał przed sądem legalność strajku, warto by referendum było przeprowadzone w sposób umożliwiający jego skrupulatne udokumentowanie, przejrzyście i według z góry ustalonych zasad.

Na karcie referendalnej (u góry) powinna się znaleźć informacja, o grupie pracowników, w sprawie których strajk ma zostać przeprowadzony, oraz o przedmiocie strajku.

Przedmiot powinien być ściśle określony np. „podwyżka wynagrodzenia zasadniczego o 300 zł dla wszystkich pracownic i pracowników publicznych przedszkoli i żłobków w woj. wielkopolskim", „zwiększenie wydatków zakładów o 6 tysięcy złotych rocznie na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy dla ratowników medycznych zatrudnionych w ZOZ w mieście X".

Żądania, które powinny znaleźć się na karcie referendalnej powinny być zgodne z tymi wskazanymi w uchwale komisji, nie wyklucza to jednak możliwości ich doprecyzowania.

Przedmiot strajku może dotyczyć jedynie szeroko rozumianych warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych lub praw i wolności związkowych. Nie można więc zorganizować strajku solidarnościowego z pracownikami miejscowego szpitala wprost przeciwko jego prywatyzacji, choć może to być jeden z postulatów ubocznych, wyrażany obok żądania podwyżki płac lub zmiany regulaminu obowiązującego tam Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Poza jednoznacznym określeniem zbiorowości pracowników, w których interesie planowany jest strajk i wypunktowania żądań, na karcie musi znajdować się tak (lub w podobny sposób) sformułowane pytanie „Czy zgadzasz się na zorganizowanie strajku solidarnościowego w Twoim zakładzie pracy trwającego pół dnia roboczego w wyżej wskazanej sprawie?". Pod tą formułą powinny się znaleźć dwa warianty odpowiedzi „TAK" i „NIE".

U dołu karty umieścić należy adnotację określającą sposób oddania głosu np. „Ważnie oddanego głosu dokonuje się poprzez postawienie znaku X (dwóch skrzyżowanych kresek) przy wybranym wariancie odpowiedzi".

Wzór karty powinien zostać wraz z regulaminem referendum i informacją o dacie, wywieszony w miejscu zwyczajowo przyjętym do kontaktów związku zawodowego z załoga zakładu, w którym planowany jest strajk np. na tablicy związkowej.

Warto także przeprowadzić w zakładzie pracy akcje ulotkową informującą o dacie referendum i celu w którym ma zostać przeprowadzone. W ulotce takiej pracownicy powinni zostać poinformowani gdzie mogą się zapoznać z regulaminem referendum i szczegółową listą postulatów.

Warto pamiętać o opieczętowaniu kart przed ich wydaniem. W tym celu wystarczy użyć zwykłej pieczęci adresowej komisji.

Regulamin referendum

Po zaprojektowaniu karty najlepiej przystąpić do zredagowania regulaminu referendum. Dokument ten określa formalne warunki ważności referendum, oraz sposób jego przeprowadzenia. Powinny się w nim znaleźć postanowienia o podmiocie odpowiedzialnym za prawidłowe przeprowadzenie referendum (wskazanie organizatora), o wymaganej frekwencji i trybie rozstrzygnięcia o wyniku referendum, a także o technicznym sposobie jego przeprowadzenia.

Zgodnie z prawem referendum jest ważne gdy weźmie w nim udział co najmniej pięćdziesiąt procent pracowników zakładu, w którym ma zostać przeprowadzony strajk. Decyzję o podjęciu strajków pracownicy podejmują zwykłą większością głosów.

Ponadto w regulaminie muszą się znaleźć informacje techniczne, dotyczące sposobu w jaki zostaną wydawane karty, określenie kto ma prawo je wydać, oraz gdzie karta ma zostać umieszczona po jej wypełnieniu (czy do rąk osoby wydającej kartę, czy np. poprzez wrzucenie jej do specjalnie w tym celu przygotowanej urny). Jeżeli wydaniu karty referendalnej lub oddaniu głosu towarzyszyć mają inne czynności, np. złożenie przez pracownika podpisu potwierdzającego udział w referendum, to regulamin powinien zawierać zapis potwierdzający przyjęcie takiej praktyki. Lista taka może stanowić dowód, potwierdzających iż oddane głosy pochodzą od pracowników zatrudnionych u pracodawcy i w zakładzie gdzie organizowany jest strajk.

Techniczne warunki przeprowadzenia referendum zależą oczywiście od możliwości komisji i uwarunkowań zakładu.

Poniżej umieszczony jest przykładowy wzór regulaminu.

REGULAMIN REFERENDUM W SPRAWIE STRAJKU SOLIDARNOŚCIOWEGO Z PRACOWNIKAMI I PRACOWNICAMI „Z" (WZÓR)

1. Organizatorem referendum jest zarząd (prezydium) Komisji Zakładowej „X" przy Zakładach „Y", działający na podstawie Uchwały Komisji nr XX/XX z dnia DD/MM/RR.
2. Referendum uważa się za wiążące jeżeli weźmie w nim udział więcej niż 50 % zatrudnionych w zakładzie pracy „Y" według stanu na dzień przeprowadzenia referendum.
3. Zarząd (prezydium) Komisji ogłosi strajk solidarnościowy z pracownikami i pracownicami „Z" w wymiarze połowy dnia roboczego (tj. XX godzin) jeżeli więcej niż połowa pracowników biorących udział w referendum opowie się za przeprowadzeniem strajku.
4. O liczbie osób biorących udział w referendum decyduje liczba ważnie oddanych głosów.
5. Referendum odbędzie się w dniu określonym w „Ogłoszeniu referendum w sprawie strajku solidarnościowego z pracownikami Z", stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
6. Karty referendalne zostaną wydane pracownikom w dzień referendum przez wyznaczone w tym celu osoby przez organizatora referendum, które zostaną wyposażone w identyfikator z nadrukowanym napisem „REFERENDUM STRAJKOWE", numerem porządkowym od 1 do X. Identyfikatory oraz wydawane karty referendalne zostaną opieczętowane pieczęcią związku.
7. Wzór karty referendalnej stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
8. Osoba wydająca karty referendalne ma obowiązek umieścić identyfikator w widocznym miejscu.
9. Oddanie ważnego głosu dokonuje się przez postawienie znaku X (dwóch skrzyżowanych kresek) przy wariancie odpowiedzi „TAK" albo „NIE" za pomocą długopisu lub innego narzędzia piśmienniczego pozostawiającego trwały ślad na papierze.
10. Wypełnioną w sposób wskazany w punkcie poprzedzającym kartę referendalną umieszcza się w urnie przenoszonej przez osobę wydającą karty referendalne. Karta referendalna przed jej umieszczeniem w urnie może zostać złożona stroną zadrukowaną do wewnątrz.
11. Przed wrzuceniem karty referendalnej do urny, osoba oddająca głos wpisze się czytelnie imieniem i nazwiskiem na liście pracowników, którzy zdecydowali się przystąpić do referendum strajkowego. Wpisu na listę dokonuje się u osoby odpowiedzialnej za wydawanie kart referendalnych. Wzór listy stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
12. Urna, o której mowa w ustępie poprzedzającym powinna być zamknięta. Karty referendalne umieszcza się w niej za pośrednictwem wąskiego otworu umieszczonego w górnej pokrywie urny. Urna opatrzona jest napisem „REFERENDUM STRAJKOWE".

13. Oceny ważności i wyniku referendum dokonuje X osobowa komisja skrutacyjna składająca się z osób wyznaczonych przez organizatora referendum. Z posiedzenia komisji skrutacyjnej sporządza się protokół.

14. Wynik referendum ogłasza organizator referendum w formie komunikatu wywieszonego na tablicy informacyjnej związku.

UWAGA!
Należy dobrze przemyśleć postanowienia regulaminu ponieważ ich treść wiąże organizatora, jeżeli któreś z jego postanowień zostanie naruszone przez związkowców przeprowadzających referendum, pracodawca może na tej podstawie zakwestionować legalność strajku.

Data referendum

Ważnym elementem planowania każdego strajku jest ustalenie daty przeprowadzenia referendum ponieważ moment, w którym odbywa się referendum przekłada się zwykle na jego wynik frekwencyjny. Nie inaczej jest również w wypadku strajku solidarnościowego.

W ogłoszeniu referendum poza datą powinna znaleźć się także informacja w jakich godzinach można oddać głos, tak by pracownicy mogli się do tego przygotować i w razie możliwości zapewnić sobie czas niezbędny do dokonanie tej czynności.

Prawo nie określa granic czasowych, w których referendum powinno się zamknąć. Może ono zostać zaplanowane na dwa dni lub dłużej[2]. Można więc zawrzeć w regulaminie zapis, zgodnie z którym czynności referendum będą powtarzane przez określoną liczbę kolejnych dni od dnia jego rozpoczęcia. Takie postanowienie regulaminowe powinno brzmieć np. „Czynności wskazane w regulaminie związane z wydaniem i zebraniem kart referendalnych będą odbywać się przez 3 dni od daty wskazanej w Ogłoszeniu Referendum stanowiącym załącznik nr X do niniejszego regulaminu".

Należy tylko pamiętać by nie zaniechać przeprowadzania referendum przed upływem liczby dni, na którą zostało ono zaplanowane (np. uznając że dotychczasowa frekwencja jest już wystarczająca), ponieważ może to stać się podstawą zarzutu manipulowania wynikami głosowania poprzez niedopuszczenie wszystkich pracowników, którzy mogliby w nim wziąć udział gdyby referendum trwało prze wszystkie dni, w których zostało zaplanowane. Taki zarzut może stać się podstawa uznania strajku za nielegalny.

Niedopuszczalne jest natomiast dzielenie referendum na kilka „tur" odbywających się w rożnych nienastępujących po sobie dniach. Strajk przeprowadzony na podstawie takiego referendum będzie mógł być uznany za legalny tylko wówczas gdy w jednej z „tur" weźmie udział więcej niż pięćdziesiąt procent pracowników i większość z nich opowie się za strajkiem (czyli jeżeli choćby jedna z nich sprosta wymogom przewidzianym dla referendum). Planowanie w taki sposób referendum, licząc na to, że za którymś razem wynik lub frekwencja będzie korzystna dla organizatorów, naraża ich na zarzut obejścia przepisów prawa.

Obecność przedstawicieli pracodawcy

Pracodawca może wystąpić do organizatorów strajku o udział jego przedstawicieli w trakcie referendum lub przy ustalaniu wyników referendum. Związek ma prawo odmówić pracodawcy. Nie istnieje też obowiązek uzasadnienia takiej odmowy. Brak przedstawiciela pracodawcy albo brak wezwania związku do wydelegowania takich przedstawicieli przez pracodawcę nie może stanowić zarzutu przeciwko ważności referendum.

Informacja o aktualnym stanie zatrudnienia

Podstawowym warunkiem ważności referendum jest udział w nim co najmniej połowy pracowników zatrudnionych u pracodawcy w zakładzie, w którym ma zostać przeprowadzony strajk według stanu na dzień przeprowadzenia referendum. Stwierdzenie ważności musi odbyć się na podstawie danych oficjalnych[3] to znaczy według danych o stanie zatrudnienia pochodzących od pracodawcy. W celu ich uzyskania osoba wyznaczona uchwałą komisji do kontaktów z pracodawcą, powinna wnieść do pracodawcy o ich udostępnienie.

Poniżej prezentujemy wzór takiego wniosku. Informacja o stanie zatrudnienia powinna być aktualna na dzień przeprowadzenia referendum.

WNIOSEK O UDZIELENIE INFORMACJI NIEZBĘDNEJ DO PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ (WZÓR)

Na podstawie art. 28 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 nr 79 poz. 854 ze zm.) wnoszę w imieniu Komisji Zakładowej „X" o udzielenie informacji o liczbie osób zatrudniony w zakładzie „Y" przy ul. A w M, aktualnej na dzień DD/MM/RR.

Dane dostarczone przez pracodawcę dobrze jest porównać z danymi uzyskanymi wcześniej, zanim pracodawca dowiedział się o planowanym strajku. Jeżeli dane o stanie zatrudnienia są ewidentnie niezgodne ze stanem faktycznym lub pracodawca uchyla się od przekazania takiej informacji, takie zachowanie osób działających w imieniu pracodawcy stanowi przestępstwo obarczone sankcją karną (organizatorzy strajku mogą wówczas wnieść przeciwko nim powiadomienie do prokuratury o popełnieniu przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej)[4].

Ogłoszenie strajku

Jeżeli w referendum weźmie udział więcej niż połowa pracowników zatrudnionych u pracodawcy w zakładzie, w którym planowany jest strajk i jednocześnie większość pracowników, która oddała ważny głos w referendum opowiedziała się za strajkiem, wówczas zarząd (prezydium) komisji może ogłosić strajk.

Należy jednak pamiętać by zapis o przekazaniu kompetencji do ogłoszenia strajku przez zarząd (prezydium) znalazł się w uchwale komisji w sprawie organizacji strajku. Inaczej mogłaby zaistnieć wątpliwość czy jest on właściwie umocowany do dokonania tej czynności. Jeżeli w uchwale komisji zabraknie zapisu o takiej lub podobnej treści „Strajk w imieniu komisji ogłasza jej organ wykonawczy", wówczas komisja będzie musiała zebrać się ponownie by podjąć odrębną uchwałę o ogłoszeniu strajku.

Strajk należy ogłosić co najmniej na pięć dni przed jego rozpoczęciem. Znaczenie ma chwila faktycznego powiadomienia pracodawcy, nie ma natomiast znaczenia np. data stempla pocztowego potwierdzająca wysłanie (jeżeli oświadczenie o ogłoszeniu strajku organizator zdecydują się wysłać pocztą, wówczas o dniu ogłoszenia zadecyduje data doręczenia pisma).

Należy o tym pamiętać ponieważ rozpoczęcie strajku przed upływem pięciu dni od przekazania pracodawcy oświadczenia o ogłoszeniu strajku, stanowi naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i stanowi podstawę do uznania strajku za nielegalny.

Ogłoszenie strajku to oświadczenie, którego adresatem jest nie tylko pracodawca, ale przede wszystkim załoga zakładu pracy. Jako że prawo nie określa jednoznacznie kto jest adresatem oświadczenia woli o ogłoszeniu strajku powinno ono zostać pod tym samym rygorem (co najmniej na pięć dni przed rozpoczęciem strajku) wywieszone na tablicy związkowej lub w innym miejscy, w którym związkowcy zwyczajowo kontaktują się z załogą.

Czas między ogłoszeniem a rozpoczęciem strajku, to dodatkowy okres, w którym można przekonywać załogę do wzięcia udziału w akcji strajkowej. Jak pokazuje doświadczenie nie zawsze liczba osób, które poparły strajk w referendum potwierdza się w liczbie uczestników strajku. Dobrze jest w tym czasie prowadzić akcje ulotkową i informować pracowników o celu strajku.

Nie należy jednak zapominać o tym, że udział w strajku jest dobrowolny, a pracownicy nie mogą ponosić ujemnych konsekwencji zarówno za udział jak i za odmowę udziału w strajku.

Ogłoszenie strajku powinno zawierać oprócz informacji o wynikach referendum, dniu w którym ma odbyć się strajk, w wypadku strajku solidarnościowego także informację o tym ile godzin w tym dniu ma trwać akcja strajkowa, określać grupę pracowników w sprawie których strajk ma się odbyć, a także wskazywać przedmiot strajku (wymieniać postulaty).

Zgodnie z prawem strajk solidarnościowy nie może trwać dłużej niż pół dnia roboczego obowiązującego w danym zakładzie pracy. Maksymalny czas, na który zaplanowany może być strajk solidarnościowy zależy więc od przyjętego systemu pracy.

Jeżeli praca w zakładzie, w którym ma odbyć się strajk trwa przez całą dobę i – co ważne – z udziałem pracowników zatrudnionych u pracodawcy, u którego działa organizacja związkowa, która zorganizowała strajk, (np. obowiązuje tam tzw. system czterobrygadowy), to wówczas strajk może być zaplanowany na nie więcej niż 12 godzin.

Jeżeli system pracy przewiduje tylko jedną zmianę trwającą 8 godzin, a potem praca ustaje, lub – co istotne – pracowników tego pracodawcy u którego ma odbyć się strajk, zastępują pracownicy innej firmy, to strajk może zostać zaplanowany jedynie na 4 godziny.

Jeżeli produkcja w danym zakładzie trwa tylko przez 12 godzin dziennie strajk może zostać zaplanowany na co najwyżej 6 godzin.

Poniżej prezentujemy przekładowy wzór ogłoszenia strajku skierowanego do pracodawcy i do załogi zakładu przez zarząd (prezydium) Komisji Zakładowej.

OGŁOSZENIE STRAJKU (WZÓR)

Działając w imieniu Komisji Zakładowej „X" przy Zakładach „Y", jako jej organ wykonawczy

1. na podstawie kompetencji nadanej Uchwałą Komisji nr XX/XX z dnia DD/MM/RR,
2. oraz wyników referendum strajkowego, które odbyło się na terenie zakładu w dniu DD/MM/RR i wzięło w nim udział XX procent załogi z czego XX procent opowiedziało się za organizacją strajku, w związku z czym referendum należało uznać za wiążące zgodnie z art. 20 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 z zm.),

ogłaszamy strajk solidarnościowy z pracownikami „X", w sprawie:
- postulat;
- postulat;
- postulat;
który odbędzie się w DD/MM/RR i będzie trwał X godzin.

Strajk

Po przeprowadzeniu referendum i ogłoszeniu strajku według wyżej wymienionych zasad strajk solidarnościowy jest legalny i zasługuje na ochronę prawną. Strajk polega na zaprzestaniu świadczenia pracy w czasie przewidzianym w ogłoszeniu strajku.

Należy jednak pamiętać, iż prawo zabrania przerwania pracy w wyniku akcji strajkowej na stanowiskach, urządzeniach i instalacjach, na których mogłoby to (choćby potencjalnie) zagrozić życiu, zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Podczas strajku nie ma znaczenia czy pracownicy pozostają na stanowiskach pracy czy też przebywają w innym miejscu (np. w pomieszczeniach socjalnych), powinni oni jednak zgłosić się na stanowisku pracy przed jego rozpoczęciem.

Za czas udziału w strajku pracownicy zachowują prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy – co ważne – z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. ■

Podstawa prawna:

art. 22 oraz art. 17 – 22, art. 23 i art. 26 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 z zm.),

art. 28 oraz art. 35 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 nr 79 poz. 854 ze zm.).

Przypisy:

1. Istnieje nawet pogląd, zgodnie z którym ważne, z punktu widzenia prawa wyrażenie zgody na przeprowadzenie strajku, może być dokonane poprzez aklamację (poparcie wyrażone okrzykami lub oklaskami) na ogólnym wiecu załogi. Por. Z. Salwa, Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998, s. 152. Inaczej J. Żołyński „Decyzja o ogłoszeniu strajku musi uzyskać w referendum akceptację załogi. Jest to tryb bezwzględnie obowiązujący i nie może być przez organizatorów strajku pominięty ani zastąpiony formą inną niż głosowanie." Wytłuszczenie należy do cytowanego autora. J. Żołyński Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism, Lex/el [dostęp na dzień 3 lipca 2012 roku].

2. „Referendum <<strajkowe>>, może trwać nawet kilka dni, gdyż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadza żadnych limitów czasowych." Teza 1.2 do art. 20 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, K. W. Baran, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II, Lex/el [dostęp na dzień 3 lipca 2012 roku].

3. „Frekwencję w głosowaniu określa się według oficjalnego poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy w okresie referendum." Tamże, teza do 1.1. do art. 20 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

4. Zgodnie z art. 35 Ustawy o związkach zawodowych „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: (...) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy (...) podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności."

PORADY PRAWNE

Zmiany w umowach na czas określony

Jedną z ważniejszych deklaracji rządu PO-PSL, jaka padła po wakacyjnej przerwie w pracach Sejmu, była zapowiedź radykalnych zmian w zasadach zatrudniania na umowy czasowe.

JAKUB GRZEGORCZYK

Minister pracy – Władysław Kosiniak Kamysz zapowiedział, że jego resort pracuje nad przepisami zrównującymi okresy wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony oraz wprowadzającymi 3 letni limit dla umów czasowych. Deklaracje te są odpowiedzią na interwencję Komisji Europejskiej i wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – w obu przypadkach obowiązujące w Polsce przepisy prawa pracy instytucje unijne uznały za niekorzystne dla pracowników i pracownic oraz niezgodne z Dyrektywą Rady UE ws. pracy na czas określony.

Zrównanie okresów wypowiedzenia

Polski Kodeks pracy przewiduje różną długość okresów wypowiedzenia dla umów o pracę zawartych na czas określony i nieokreślony. Okres wypowiedzenia jest okresem czasu jaki musi upłynąć od momentu zawiadomienia przez pracownika lub pracodawcę drugiej strony stosunku pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę do momentu kiedy umowa ulega rozwiązaniu. Długość okresu wypowiedzenia umów „stałych" (określona w art. 36 § 1 K.p.) zależy od stażu pracy i wynosi:

2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W przypadku umów zawartych na czas określony, które trwają dłużej niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie – niezależnie od stażu pracy pracownika/pracownicy (art. 33 K.p.).

13 marca 2014 r., Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł (sprawa C-38/2013), że obowiązujące w polskim prawie pracy zróżnicowanie okresów wypowiedzenia ze względu na typ umowy jest sprzeczne z Dyrektywą 99/70 Rady Unii Europejskiej z 28 czerwca 1999 r. Dyrektywa ta nakazała krajom członkowskim dostosowanie krajowego prawa pracy do zapisów porozumienia ws. pracy na czas określony zawartego przez europejskie organizacje pracodawców i związków zawodowych: Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC). Jednym z zapisów tego porozumienia jest zakaz dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę: „Jeżeli chodzi o warunki pracy (zatrudnienia), pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym" (klauzula 4 pkt. 1). Trybunał uznał, że różne długości okresów wypowiedzenia zawarte w art. 33 i 36 Kodeksu pracy są niezgodne z klauzulą porozumienia zakazującą dyskryminacji.

Co ważne, wyrok Trybunału oznacza nie tylko konieczność zmiany przepisów Kodeksu pracy i zrównanie okresów wypowiedzeń pracowników i pracownic zatrudnionych na czas określony z osobami zatrudnianymi na czas nieokreślony. Wg. opinii radcy prawnego Karola Sienkieiwcza opublikowanej w Gazecie Wyborczej 2 kwietnia 2014 r.[1] „dyrektywa […] co prawda nie wywiera bezpośredniego skutku w stosunkach horyzontalnych - czyli pomiędzy stronami stosunku pracy - to jednak z pewnością wywiera już taki skutek w stosunkach wertykalnych - to jest pomiędzy obywatelami a państwem. Oznacza to, że osoby zatrudnione w jednostkach państwowych i samorządowych mogą powoływać się bezpośrednio na treść dyrektywy, a co za tym idzie, na treść klauzuli 4 i to zarówno przed sądami unijnymi, jak i krajowymi."

Nowe ograniczenia dla umów na czas określony

Mniej korzystne przepisy o okresach wypowiedzenia nie są jednak jedyną regulacją, która jest sprzeczna z Dyrektywą Rady UE. W 2012 r. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność" wysłała do Komisji Europejskiej skargę na nieprawidłowe wdrożenie przez Polskę przepisów Dyrektywy zobowiązujących państwa członkowskie przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów na czas określony (klauzula 5 porozumienia). Zgodnie z dyrektywą, kraje UE są zobowiązane do wprowadzenia rozwiązań prawnych uwzględniających jeden lub kilka spośród następujących środków: (1) zdefiniowania obiektywnych powodów, które uzasadniają zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, (2) maksymalną łączną długość zatrudniania danego pracownika na czas określony i/lub (3) liczbę dopuszczalnych odnowień czasowego stosunku pracy.

W opinii „Solidarności", do której przychyliła się Komisja Europejska, obowiązujące w Polsce przepisy nie zapewniają odpowiedniej ochrony przed nadużyciami, ponieważ przewidują zbyt krótki okres (1 miesiąc) po upływie którego zawarcie z danym pracownikiem lub pracownicą kolejnej umowy czasowej nie jest liczone jako zawarcie kolejnej umowy na czas określony. Solidarność" zgłosiła także zastrzeżenia w zakresie szeregu umów o pracę, które są wyłączone z zasady „trzecia z kolei umowa na czas określony staje się automatycznie umową na czas nieokreślony" – chodzi m.in. o przyuczenie do zawodu i wspierane z pieniędzy publicznych umowy o przekwalifikowaniu zawodowym. Wreszcie, polskie prawo nie zawiera dostateczenie precyzyjnej definicji „zadań realizowanych cyklicznie", które to zadania uprawniają do zawierania dowolnej liczby umów o pracę na czas określony.

Przychylając się do skargi „Solidarności" Komisja Europejska oficjalnie wdrożyła procedurę „przywołania do porządku" polskiego rządu i wysłała tzw. „uzasadnioną opinię" nakazująca dostosować krajowe prawo pracy do przepisów Dyrektywy. W przypadku braku reakcji na „opinię" ze strony rządu Ewy Kopacz, Komisji przysługuje prawo skierowania pozwu przeciwko Polsce do Trybunału Sprawiedliwości UE.

Co dalej?

Zgodnie z deklaracjami ministra Kosiniaka-Kamysza z 27 sierpnia, MPiPS miało przygotować nowelizacje Kodeksu pracy, która wprowadzi nowe ograniczenie w stosowaniu umów czasowych. Zamiast dotychczasowego limitu 3 następujących kolejno po sobie umów na czas określony (pomiędzy którymi nie może być przerwy dłuższej niż 1 miesiąc), wprowadzony zostanie limit czasowy. ➚

PORADY PRAWNE

UMOWY O PRACĘ W ZAMÓWIENIACH PUBLICZNYCH

Nowe przepisy dotyczące zamówień publicznych wprowadzają możliwość wymagania od pracodawcy umów o pracę

KATARZYNA RAKOWSKA

19 października 2014 r. weszły w życie zmiany w ustawie prawo zamówień publicznych, które dotyczą m.in. wprowadzenia możliwości wymagania od wykonawcy zatrudnienia pracowników realizujących usługi lub roboty budowlane na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że organizując przetarg na sprzątanie szkoły lub urzędu miasta, władze będą mogły wpisać w opis zamówienia żądanie, aby osoby pracujące przy sprzątaniu miały podpisane umowy o pracę, a co za tym idzie – stałą pensję, zakres obowiązków i regulowany czas pracy.

Czym są zamówienia publiczne?

Do stosowania prawa zamówień publicznych zobowiązane są wszystkie instytucje publiczne, m.in. organy władzy publicznej i administracji rządowej, w tym ministerstwa, sądy i trybunały, jednostki samorządu terytorialnego, publiczne szkoły, przedszkola i szpitale, państwowe szkoły wyższe, ZUS, KRUS, Narodowy Fundusz Zdrowia, Polska Akademia Nauk oraz inne organizacje wydające środku publiczne. Prawo to wymusza stosowanie konkretnych procedur urzędowych, przede wszystkim przetargów, przy zakupie usług, dostaw i robót budowlanych. Przetargi polegają na ogłoszeniu przez instytucję publiczną swojego rodzaju konkursu dla firm, np.: na usługi sprzątania lub ochrony. W konkursie tym urząd ocenia oferty składane przez prywatnych przedsiębiorców, gotowych taką usługę realizować. Do tej pory, głównym kryterium, jakim kierowano się przy ocenie ofert konkurujących firm była cena, za którą chcieli świadczyć usługi.

System ten doprowadził do sytuacji, w której urzędy publiczne, chcąc zaoszczędzić, zwalniały dotychczas zatrudnione pracownice i pracowników, np.: sprzątaczki lub ochroniarzy i organizowały przetarg na realizację tych czynności przez osoby zatrudnione przez firmy zewnętrzne. Ponieważ przedsiębiorcy konkurują między sobą ceną, obniżają koszty prowadzonej działalności, a tym samym zwiększają swoje zyski, przez zatrudnianie w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowę zlecenie i umowę o dzieło) oraz płacenie zatrudnianym pracownicom i pracownikom głodowych stawek.

Tego typu praktyki opisywaliśmy w poprzednich numerach Biuletynu. Pracownice i pracownicy warszawskiej firmy Impuls ochraniający m.in. budynki należące do ministerstwa zdrowia, szkół i miasta Warszawy miesiącami czekali na wypłatę wynagrodzeń rzędu kilku złotych za godzinę. W podobnej sytuacji znalazły się sprzątaczki zatrudnione przez firmę FMD Marcin Działowski, które pracowały za jej pośrednictwem w sądów, prokuratury, uczelni wyższych, urzędów miasta, urzędów skarbowych, miejskich bibliotek i ośrodków sportu, a nawet Biura Rzecznika Praw Obywatelskich (Biuletyny nr 38 i 40). Wszystkie te instytucje organizowały przetargi na usługi sprzątania lub ochrony budynków, w których ocenie poddana była jedynie cena oferowana przez firmy-pośredników. Urzędy oszczędzają w ten sposób pieniądze, które musiałyby wydać na bezpośrednie zatrudnienie sprzątaczek, sprzątaczy i ochronę. Nie dbają przy tym ani o warunki pracy, ani o płace setek osób ciężko pracujących przy utrzymaniu budynków publicznych.

Na czym polegają zmiany w przepisach?

Nowe przepisy nie wyeliminują samoistnie opisywanych przez nas patologicznych sytuacji, ale przy odpowiednim nacisku na urzędy, mogą pomóc w zmniejszeniu skali wyzysku dotykającego osoby sprzątające i ochraniające budynki publiczne.

Od 19 października instytucja zamawiająca usługi lub roboty budowlane może w ogłoszeniu o przetargu nakazać zatrudnienie osób wykonujących te usługi lub roboty w oparciu o umowę o pracę. Wymóg taki można postawić jedynie, jeśli charakter wykonywanych czynności uzasadnia zatrudnianie w oparciu o Kodeks pracy – co oznacza, że praca świadczona jest osobiście, pod nadzorem zatrudniającego i jest odpłatna. Taki charakter bez wątpienia ma praca osób, które sprzątają, pilnują, ochraniają, remontują i wykonują setki innych czynności sprawiających, że publiczne urzędy funkcjonują na co dzień. W zamówieniu trzeba będzie określić, jakich czynności i obowiązków będzie się wymagać od osób pracujących i liczbę osób, które będą zatrudnione do wykonywania tych zadań, okres wymaganego zatrudnienia tych osób oraz sposób jego dokumentowania. W takim zamówieniu publicznym, to instytucja robiąca przetarg określa, ile osób, na jak długo i do jakich czynności chce zatrudnić. ➚

Pracodawca będzie mógł zatrudniać danego pracownika lub pracownicę na czas określony nie dłużej niż 3 lata (36 miesięcy) – zawierając w tym czasie dowolną liczbę umów czasowych. Jest to rozwiązanie pośrednie pomiędzy postulatami organizacji pracodawców (które domagały się limitu 48 miesięcy) a propozycja OPZZ (które proponowało limit 24 miesięcy).

Najprawdopodobniej jedyną przyczyną planowanych przez ministerstwo pracy zmian jest obawa przed ewentualnymi konsekwencjami prawnymi (grzywna) jakie może rodzić niewłaściwe wdrożenie przepisów Dyrektywy. W całej sprawie ciekawy jest jednak fakt, że jest to jeden z niewielu przypadków, w którym działania organów UE wymuszają na państwie członkowskim pro-pracownicze zmiany prawne. Do tej pory, instytucje UE raczej wymuszały liberalizację i uelastycznienie prawa pracy. Przykładowo: wprowadzenie w ubiegłym roku w Polsce możliwości wydłużania okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy było rozwiązaniem, na które zezwala znowelizowana w 2003 r. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 2003/88/WE. Z kolei jednym z najbardziej kontrowersyjnych wyroków Trybunału Sprawiedliwości UE było zakazanie fińskiej sekcji Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu organizacji strajku przeciwko firmie Viking Line ABP (świadczącej usługi transportowe na Bałtyku) – związek planował protesty przeciwko próbie zarejestrowania części statków firmy pod estońską banderą w celu obniżenia płac.

W Polsce, na czas określony pracuje prawie 1/3 wszystkich zatrudnionych (27 proc.), co jest najwyższym odsetkiem w całej UE i wynikiem nieomal dwukrotnie wyższym od unijnej średniej (14,2%). Jednym z powodów takiego stanu rzeczy są stosunkowo liberalne przepisy i niewielkie ograniczenia dla zawierania przez pracodawców kolejnych umów czasowych. W chwili obecnej trudno przewidzieć jednak, jakie konkretnie zmiany w tym zakresie zostaną przyjęte przez rząd i w jaki sposób wpłyną one na sytuację pracowników i pracownic czasowych. ■

1. Karol Sienkiewicz, Umowa na czas określony bardziej ryzykowna, serwis internetowy wyborcza.biz, dostęp z 1.09.2014 r. http://wyborcza.biz/biznes/1,100897,15726528,Umowa_na_czas_okreslony_bardziej_ryzykowna.html

---

Wykonawca będzie musiał zaangażować pracownice i pracowników w oparciu o Kodeks pracy ze wszystkimi jego wymogami dotyczącymi płacy, czasu pracy czy zakresu obowiązków.

Zmiana warunków pracy zależy od dobrej woli urzędników

Nowe przepisy mogą zmienić rynek pracy w Polsce i ukrócić skandaliczne praktyki firm startujących w przetargach - zatrudnianie w oparciu o umowy cywilno-prawne za kilka złotych na godzinę. Niestety nowy przepis ustawy daje tylko możliwość wymagania przez same urzędy umów o pracę, nie wprowadza jednak przymusu ich stosowania, nie daje też pracownikom bezpośrednio wykonującym usługi nowych narzędzi obrony przed wyzyskiem. Istnieje więc obawa, że instytucje publiczne nadal będą praktykowały zamówienia oceniane jedynie w oparciu o cenę, a to sprawi, że kilkuzłotowe stawki godzinowe nadal będą powszechne. Nowe przepisy wyjmują jednak z ręki koronny argument urzędników „takie mamy prawo", „nic nie mogę, bo muszę robić przetargi".

Obserwujmy ogłoszenia i wymagajmy na urzędach ograniczenie wyzysku i promowanie umów o pracę. Tylko dzięki presji związków zawodowych i opinii publicznej możemy nakłonić biurokrację do zaprzestania patrzenia przez palce na wyzysk setek osób pracujących na korytarzach instytucji publicznych. Może to zmienić los tysięcy ciężko pracujących kobiet i mężczyzn w Polsce. ■

PORADY PRAWNE

Umowy czasowe – kolejny „bat" na pracowników

Umowy na czas nieokreślony dają obu stronom stosunku pracy możliwość rozwiązania go. Wszelkie inne formy umów na czas określony powstają po to, żeby kontrolować pracowników i pracownice i utrzymywać ich/je w ciągłym strachu o utratę pracy. Poniżej publikujemy najważniejsze fragmenty stanowiska OZZ IP wobec planowanych zmian w umowach na czas określony.

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Pod koniec października 2014 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt nowelizacji Kodeksu pracy zakładający m.in.: wprowadzenie dodatkowych ograniczeń przy zatrudnianiu czasowym (łączna długość takich umów zawartych z jednym pracownikiem/pracownicą nie będzie mogła przekroczyć 3 lat) i zrównanie okresów wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony. Projekt MPiPS spotkał się z ostrą reakcją organizacji pracodawców, które pod koniec listopada opublikowały swoje uwagi i postulaty odnośnie umów czasowych. Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club, Pracodawcy Rzeczpospolitej i Związek Rzemiosła Polskiego domagają się m.in. złagodzenia projektowanych limitów dla umów czasowych oraz wprowadzenie dodatkowych ułatwień dla korzystania z usług agencji pracy tymczasowej i ograniczenia związkowej kontroli nad procesem zwolnień.

W odpowiedzi na projekt MPiPS oraz stanowisko organizacji pracodawców, 29 listopada, Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przygotowała obszerny komentarz do planowanych zmian prawnych w zakresie ochrony pracowników i pracownic zatrudnianych na umowach na czas określony oraz odnoszący się do postulatów zgłaszanych przez organizacje pracodawców.

Pełne stanowisko Komisji Krajowej jest dostępne na stronie www.ozzip.pl w dziale „Dokumenty", poniżej publikujemy jego najważniejsze fragmenty:

Nasz związek krytycznie odnosi się zarówno do propozycji MPiPS, jak i żądań organizacji pracodawców. Przypomnijmy, że Polska jest w europejskiej czołówce pod względem odsetka pracowników zatrudnianych na umowach czasowych. W ten sposób jest zatrudnionych ponad 3,5 miliona pracowników i pracownic. To prawie 1/3 (27%) wszystkich osób zatrudnionych na umowy o pracę. Jest to najwyższy odsetek w całej UE – wyższy niż w Hiszpanii (23,2%), Portugalii (21,4%) i Grecji (10,2%) oraz prawie dwukrotnie wyższy od średniej dla całej UE (13,7%). Co ważne, udział umów czasowych w ogóle umów o pracę w Polsce pozostaje od 2006 r. na stabilnym poziomie i nie spada poniżej 25%, niezależnie od zmian stopy bezrobocia i koniunktury gospodarczej.

Taki stan rzeczy ma swoją przyczynę – pracodawcy preferują umowy czasowe, ponieważ obowiązujące regulacje prawne umożliwiają im przy zastosowaniu tej formy zatrudnienia ograniczanie żądań płacowych, zwalczanie związków zawodowych, kontrolowanie siły roboczej i zwiększanie wyzysku. Pracownicy i pracownice zatrudniani na czas określony pracują w warunkach ciągłej niepewności i znajdują się w obiektywnie gorszej sytuacji niż osoby zatrudniane na czas nieokreślony: mogą być zwalniani/ne za wypowiedzeniem bez podawania przyczyny, procedura zwolnień (z wyjątkiem tych dokonywanych w trybie dyscyplinarnym) nie podlega kontroli ze strony związków zawodowych, a okresy wypowiedzenia wynoszą maksymalnie 2 tygodnie (i to tylko jeśli umowa trwa dłużej niż 6 miesięcy i jeżeli taka możliwość została zawarta w umowie). Wykorzystywanie umów terminowych jako „bata" na pracowników jest praktyką powszechną, ponieważ z jednej strony działania pracodawców nie spotykają się z odpowiednio ostrą odpowiedzią ze strony organizacji związkowych, a z drugiej – ponieważ obowiązujące regulacje prawne nie limitują w żaden sposób maksymalnej długości trwania umów na czas określony oraz przewidują niewielkie sankcje za nadużywanie tej formy zatrudnienia. W efekcie zdarzają się umowy czasowe zawierane na okres np. 7 lat (przypadek firmy Greenket w Stęszewie w woj. Wielkopolskim produkującej płyty paździerzowe).

Wydaje się jednak mało prawdopodobne, że zmiany proponowane przez Ministerstwo Pracy przyczynią się do ograniczenia takich patologii – cały czas pozostawiają bowiem pracodawcom „furtkę" do nadużywania umów czasowych trwających dłużej niż 3 lata uzasadnianych „dorywczym" lub „sezonowym" charakterem prac lub „obiektywnymi przyczynami uzasadniającymi zatrudnienie w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy". Tak szerokie i ogólne wyłączenia z limitów dotyczących łącznej długości i liczby umów czasowych zawieranych z jedną osobą sprawiają, że ograniczenia te mogą stać się „martwymi przepisami", a liczba umów czasowych utrzyma się na obecnym – wysokim – poziomie.

Z kolei propozycje pracodawców zmierzają w stronę utrzymania tego co w tej formie zatrudnienia jest dla nich najważniejsze – możliwości szybkiego, łatwego i praktycznie niekontrolowanego zwalniania pracowników i pracownic. Chodzi o utrzymanie atmosfery strachu przed mogącą nastąpić nagle utratą pracy, która powstrzymuje tak żądania płacowe, jak i ofensywne działania związków zawodowych. W stanowisku pracodawców jest też zawarty szantaż, który stosują one za każdym razem gdy pojawiają się propozycje zwiększenia ochrony pracowników i pracownic: odpowiedzią na bardziej restrykcyjną politykę rynku pracy ma być całkowite omijanie Kodeksu Pracy i zatrudnianie „na czarno".

Organizacje pracodawców są więc na tyle bezczelne, że mówią wprost: na jakiekolwiek ograniczenia naszej swobody (także tej, która ewidentnie przynosi szkodę pracownikom i pracownicom) zareagujemy łamaniem prawa. Swoje groźby realizują oni praktycznie bezkarnie od wielu lat i praktyki te nie spotykają się z powszechnym potępieniem. W polskim życiu publicznym od dawna mamy więc do czynienia z podwójnymi standardami – jakiekolwiek żądania wysuwane przez związki zawodowe czy klasę pracująca są przez władze publiczne i media potępiane jako „roszczeniowość" i „ochrona przywilejów", ale – jednocześnie – bezczelny szantaż ze strony pracodawców deklarujących, że nie zamierzają się stosować do przepisów prawa pracy nie napotyka na żadną reakcję. Świadczy to o tym, jak bardzo debata publiczna w Polsce jest zdominowana przez interesy i punkt widzenia kapitału.

Inicjatywa Pracownicza zajmuje jednoznacznie krytyczne stanowisko wobec polityki deregulacji rynku pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia, które traktujemy jako środek na zwiększenie wyzysku pracowników i pracownic – jest to naszym zdaniem regres stosunków pracy do norm znanych z XIX wieku.

W zakresie regulacji dotyczących umów na czas określony, naszym zdaniem nie istnieje żadne obiektywne uzasadnienie dla mnożenia różnorodnych form zatrudnienia na czas określony – umowy o pracę na czas nieokreślony dają obu stronom stosunku pracy możliwość rozwiązania go (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, w zależności od okoliczności) stosownie do potrzeb. Katalog „obiektywnych przyczyn" dla których można zawrzeć umowę czasową naszym zdaniem wyczerpuje jednorazowa umowa na okres próbny oraz umowy na zastępstwo. Wszelkie inne formy umów zawieranych na czas określony powstają nie po to aby odpowiedzieć na „szczególne" czy „obiektywne" uwarunkowania procesu produkcji czy działalności usługowej, ale aby kontrolować pracowników i pracownice i utrzymywać ich/je w stanie ciągłego strachu o utratę pracy.

Ze stanowiska organizacji pracodawców płynie natomiast dla nas – pracowników i pracownic – jedna lekcja: w konflikcie pomiędzy światem pracy i kapitału, pracodawcy nie wahają się omijać czy łamać prawa i nie mają żadnych skrupułów występując w obronie swoich interesów. Jeśli naprawdę chcemy zmienić obecne stosunki pracy w Polsce musimy przyjąć równie agresywne stanowisko. W najbliższym czasie ruch związkowy powinien więc podjąć bardziej aktywne działania na rzecz wymuszenia stabilniejszych warunków zatrudnienia. ■

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa

Redaktor naczelny: Krzysztof Łagutko

Sekretariat: prasowy@ozzip.pl

Druk: Polskapresse Oddział Poligrafia, Drukarnia Poznań ul. Malwowa 158 60-175 Poznań - Skórzewo

ISSN: 2353-4974

Biuletyn związkowy „Inicjatywa Pracownicza" ukazuje się co dwa miesiące i jest bezpłatnie dystrybuowany wśród komisji naszego związku i sympatyków. Jeśli chcesz otrzymywać biuletyn napisz na nasz adres e-mail: ip@ozzip.pl

PUBLICYSTYKA

Poznań: Koniec karnawału w poście

Jeżeli przypuszczaliśmy, że era Ryszarda Grobelnego minęła 30 listopada, to się myliliśmy. Były prezydent i jego świta, pomimo wyborczej porażki, dalej pociągają za sznurki i znajdują poparcie w szeregach Platformy Obywatelskiej.
Grobelny miał i ma w tej partii politycznej swoich ludzi, którzy zawsze go bronili i razem z nim stali na straży interesów deweloperów, kamieniczników i szemranego biznesu.

STANISŁAW KRASTOWICZ

Czy się to podoba czy nie, Tomasz Lewandowski stał się w tych wyborach samorządowych symbolem opozycji. Przygotowany i kompetentny wypadał wśród opozycyjnych kandydatów na prezydenta najlepiej. Lepiej od Macieja Wudarskiego i Jacka Jaśkowiaka. Jego „nieszczęście" polegało jedynie na tym, że nie stała za nim partia władzy, umoczona z ekipą Grobelnego w przeróżne interesy, czerpiąca soki z dotychczasowych nomenklaturowych układów w mieście. Grobelny, który jeszcze dwa tygodnie temu, dramatycznie walcząc o reelekcję, kokietował skrajną prawicę i PiS, dziś kupczy swoimi radnymi w radzie miasta, oferując Platformie ich usługi. W zamian domaga się, aby „nie wyciągano na niego kwitów" i żeby zachować, przynajmniej częściowo, istniejące status quo. I jak widać wśród polityków PO znajduje coraz większy posłuch, ponieważ na tych kwitach widnieją też nazwiska niektórych z nich.

Z pewnością SLD, partia Lewandowskiego, nie jest ugrupowaniem zasługującym na szczególny szacunek, ale nie dlatego układ Grobelny-PO chce go wyeliminować z gry. Chodzi o to, aby nikt nie naruszył dotychczasowych struktur władzy. A to Lewandowski, a nie Jaśkowiak, stał się większym gwarantem zmian. I wszyscy zdają sobie z tego doskonale sprawę. Być może by zawiódł oczekujących na inna politykę, ale PO nie zamierza ryzykować.

Dlaczego mielibyśmy wierzyć w Jaśkowiaka? W momencie, kiedy w Poznaniu narastała fala krytyki wobec masowych imprez sportowych i wydatków na obiekty sportowe, Jaśkowiak zarabiał na tego typu imprezach w Szklarskiej Porębie, dodatkowo naruszając antykorupcyjną ustawę. Co rusz wybijają z niego neoliberalne mądrości na temat wolnego rynku, związków zawodowych i protestujących pracowników. Czy ktoś taki może uchodzić za gwarancję odnowy? Czy naprawdę wierzycie, że jest on wyczulonym na sprawy ekologiczne działaczem miejskim? Wygrana w wyborach z namaszczenia PO o tym nie przesądza. Musiałby tego dowieść.

Walka nie toczy się o to, czy będziemy mieli przejście na Moście Dworcowym, albo czy prezydent będzie dojeżdżał do pracy rowerem. To rzeczy dalece marginalne i wyciąganie ich w tym momencie jest jakąś polityczną błazenadą. Walka toczy się czy będą trwać masowe wysiedlania z komunalnych i prywatnych kamienic. Czy miasta będzie stać po stronie lokatorów czy właścicieli i „czyścicieli kamienic". Walka toczy się o to, czy pracownicom kultury i sfery opiekuńczo-wychowawczej nadal będą spadać realne wynagrodzenia. Czy będą nadal realnie rosnąć ceny usług komunalnych: wody, kanalizacji, komunikacji miejskiej. Czy będzie trwać prywatyzacja sfery publicznej. Walka toczy się o to, ile wybudujemy mieszkań socjalnych i komunalnych oraz czy nadal z pozycji ratusza każdy ubogi będzie menelem godnym na zesłanie do kontenera.

Inaczej mówiąc, walka toczy się o to, czy dalej będzie prowadzona polityka miejska przez pracodawców dla pracodawców, przez deweloperów dla deweloperów, przez kamieniczników dla kamieniczników, czy też wreszcie doczekamy się polityki, która będzie uwzględniać interesy pracowników, lokatorów i tym, którym należy się socjalne wsparcie.

Prezydent Jacek Jaśkowiak, widać to coraz wyraźniej, potrzebuje bardziej listka figowego, a nie kogoś, kto – choć teoretycznie – jest na tyle merytorycznie silny i politycznie niezależny, że mógłby zrobić choć jeden, tak potrzebny krok w kierunku polityki prospołecznej. Nie wiem czy w tych okolicznościach, jakie zastały nas po przegranej w wyborach Grobelnego, Maciej Wudarski chce być listkiem figowym Platformy Obywatelskiej? W każdym razie odrzucenie Lewandowskiego to z pewnością sygnał, że mamy koniec karnawału w poście. Walka rozgorzeje na nowo, z „Prawem do Miasta" po drugiej stronie barykady. ■

PUBLICYSTYKA

Walka ciągle trwa

Na początku listopada tego roku w Belgii 100 tys. pracowników protestowało przeciwko centroprawicowemu rządowi planującemu wprowadzenie tzw. oszczędności budżetowych.

JAROSŁAW URBAŃSKI



Co najmniej 100 tys. ludzi przeszło ulicami Brukseli w demonstracji przeciwko planom rządu Belgii dotyczących m.in. podniesienia wieku emerytalnego z 65 do 67 lat. W kolejnych tygodniach ogłoszono ogólnokrajowy strajk generalny.

Planowane zmiany oznaczają m.in. podwyższenie wieku emerytalnego z 65 do 67 lat, podniesienie kosztów edukacji i zmniejszenie dodatku na dziecko. Demonstracje zorganizowały trzy związki zawodowe: chadecki, liberalny i socjalistyczny. Doszło do starć z policją, a rząd wydawał się zaskoczony gwałtowną reakcją pracowników.

Od kilku już lat jesteśmy przyzwyczajeni do widoku setek tysięcy ludzi protestujących przeciwko neoliberalnemu kapitalizmowi. Belgia nie jest pierwszym europejskim krajem, w którym doszło do tak raptownych wystąpień. Wdzieliśmy je już choćby w Hiszpanii, Grecji czy na Islandii. Napięcia społeczne wzrosły również tam, gdzie przeniósł się europejski czy amerykański przemysł - w Azji czy Ameryce Łacińskiej. W Chinach fala niepokojów pracowniczych narasta od dwóch dekad. W Bangladeszu wściekli pracownicy i pracownice protestują podpalając fabryki i magazyny pełne ciuchów, które czekają na transport do Europy i USA. Mimo tego wzrostu napięcia wielu komentatorów, naukowców czy dziennikarzy boi się nazwać sprawę po imieniu - mamy do czynienia z nową walką klas.

Niektórzy pytają dlaczego mówimy o nowej walce klas? W 2003 roku ukazała się na Zachodzie praca amerykańskiej socjolożki Beverly J. Silver. Wraz z pojawieniem się jej na rynku Amerykańskie Towarzystwo Socjologiczne uznało to wydawnictwo za najlepszą książkę 2005 roku. Polski przekład z 2009 r. nie spotkał się jednak z dużym zainteresowaniem. Nie wykluczone, że z powodu tytułu „Globalny proletariat", albo zbyt naukowego języka. Albo po prostu było jeszcze za wcześnie. Silver utrzymuje, że mniej więcej od końca lat 70. poprzedniego stulecia, fala rewindykacyjnych wystąpień pracowniczych, wraz z nastaniem neoliberalnego kapitalizmu i masowego przenoszenia zakładów pracy, wyraźnie opadła. Trend ten utrzymywał się do końca lat 90., kiedy autorka książki skończyła swoje badania. Jednak z nastaniem XXI stulecia pracowniczych niepokojów na świecie zaczęło szybko przybywać, a kryzys z 2008 podziałał jak katalizator.

Nowa fala konfliktów pracowniczych wiąże się także ze zmianami na krajowych i globalnym rynku pracy. Coraz większy jego segment stanowią pracownice i pracownicy określani mianem prekariuszy. Zatrudnieni na wysoce niestabilnych warunkach pracy, na śmieciowych umowach i bez odpowiednich zabezpieczeń socjalnych, harują więcej, ciężej i za mniejsze pieniądze, niż dotychczas zatrudnieni w wielkim przemyśle proletariusze. Piszę, upraszczając problem, albowiem zarzewiem wielu konfliktów była i jest także „stara klasa robotnicza". Nie poddawała się ona biernie presji neoliberalnej restrukturyzacji. Nie należy też mylić prekariuszy jedynie z zatrudnianą w handlu i usługach, za barem i ladą, młodzieżą. Są nimi także nowi pracownicy fizyczni oddalonych od miast specjalnych stref ekonomicznych i agencji pracy tymczasowych, „wyrzucone" (outsourcing) z publicznych instytucji (sądy, uniwersytety, urzędy) sprzątaczki w wieku 50+, czy pilnujący tych miejsc „ochroniarze" renciści.

Zwolennicy współczesnego kapitalizmu nie składają jednak broni. Szerzą wątpliwości: „Co za nowa walka klas?", „Jaki prekariat?", „Jakie umowy śmieciowe?" W ostatnim raporcie NBP dotyczącym rynku pracy czytamy, że umowy śmieciowe (cywilnoprawne) mają dotyczyć zaledwie 4% polskich pracowników. Cóż za manipulacja! Według danych GUS jest to przynajmniej 13% zatrudnionych i to nie licząc zmuszonych do dorabiania emerytów i rencistów. W małych firmach (od 1 do 49 zatrudnionych) umowy cywilnoprawne stanowią nawet 30% a ich odsetek ciągle rośnie. Do tego powinniśmy dodać przynajmniej część nakłonionych do „samozatrudnienia", zatrudnionych „na czarno" oraz bezrobotnych ustawicznie szukających pracy. A co z posiadającymi wprawdzie umowy o pracę, ale którym systematycznie odmawia się zawarcia ich na czas nieokreślony? Umowy na czas określony dotyczą ¼ zatrudnionych, a ich odsetek w ostatniej dekadzie znacząco wzrósł. Należy też zapytać, co z ponad milionem osób (ponownie dane GUS), które zarabiają mniej, niż wynosi najniższe wynagrodzenie? Podsumowując, na polskim rynku pracy prekariusze to przynajmniej 1/3 wszystkich pracujących i ciągle ich przybywa. Nie są zadowoleni ze swojej sytuacji i będą protestować.

Na portalu jednego z największych dzienników w komentarzach pod doniesieniami o zamieszkach w Brukseli mogliśmy przeczytać opinie czytelników: „Kiedy milion wyjdzie na ulice Warszawy?", „Tak powinniśmy zaprotestować i my w sprawie przedłużenia wieku emerytalnego. Jest to porażka dla starych i dla młodych w warunkach wysokiego bezrobocia. Chciałbym, żeby Tusk ostro za to beknął".

Wyniki wyborów samorządowych pokazują, że to całkiem realne. Być może 200-tysięczna demonstracja w Warszawie, zorganizowana we wrześniu 2013 roku przez polskie związki zawodowe sprzyjające różnym orientacjom politycznym (ale nie partii byłego premiera), była tylko preludium. Odbywała się ona – przypomnijmy – pod podobnymi hasłami i postulatami co wspomniana wyżej demonstracja w Brukseli. ■

PUBLICYSTYKA

Wolontariat: potrzeba większych obostrzeń

Pod osłoną szczytnych ideałów wykorzystuje się nie tylko luki w przepisach, ale także ludzkie poświęcenie, empatię, zaangażowanie i altruizm. Apeluje się do współczucia, aby ludzie wykonywali pracę (która powinna zostać sowicie wynagrodzona) za darmo lub pół-darmo. Niestety organizacje pozarządowe są tutaj najlepszym przykładem.

JAROSŁAW URBAŃSKI

Według Kodeksu pracy, zawierającego przepisy fundamentalne dla naszego ustroju pracy, nie można zrzec się prawa do wynagrodzenia (art. 84). Dlaczego tego typu zapis został ujęty w ustawie, skoro przecież nikt rozsądny nie będzie pracował za darmo? Okazuje się, że sprawa wcale nie jest taka oczywista.

Jakiś czas temu, w niewielkiej miejscowości leżącej w regionie uznanym za dotknięty wysokim, strukturalnym bezrobociem, istniał zakład szwalniczy średniej wielkości. Zatrudniano tam pracowników i pracownice za wynagrodzenie nieprzekraczające około jednej piątej najniższego wynagrodzenia. Mieszkańcy godzili się na ten w swej istocie nielegalny proceder, bowiem po określonym czasie, kiedy pracownik uzyskiwał prawo do zasiłku dla bezrobotnych, był przez pracodawcę zwalniany, a w jego miejsce przychodził inny (najczęściej ktoś z rodziny) i pracował do momentu, kiedy mógł się i on zgłosić do urzędu pracy. W jego miejsce przychodziła następna osoba, która właśnie zasiłek traciła i tak w kółko. Zmieniający się pracownicy zyskiwali prawo do zasiłku wypłacanego ze środków publicznych, pracodawca natomiast, korzystając z okazji, pozbawiał ich zdecydowanej większości należnego im ustawowo minimalnego wynagrodzenia. System przez jakiś czas działał sprawnie. Pojawiła się równowaga, w której w zasadzie wszystkie ogniwa – pracownicy, pracodawca i państwo – były usatysfakcjonowane. Pracownicy z zasiłku, pracodawca z poziomu płac, państwo z utrzymania miejsc pracy. Ale całość była patologią.

Paradoks „trzeciego sektora"

Związki zawodowe ciągle mają do czynienia z zamachami na prawo do wynagrodzenia. Przypadki mnożą się, ponieważ w naszym kraju mamy do czynienia z bardzo wysokim, chronicznym bezrobociem i pracodawcom łatwo narzucić swoje warunki, nie oglądając się na istniejące prawa pracownicze. Zresztą samo państwo ciągle robi w nich wyłom, ustanawiając zasady, które de facto dopuszczają (a nawet narzucają) świadczenie pracy bez części czy całości wynagrodzenia. Mamy z tym do czynienia nie tylko w przypadku wolontariatu, ale także różnego rodzaju darmowych staży pracy czy pracy doktorantów na wyższych uczelniach (zostali oni sprowadzeni do statusu studentów III stopnia i nie są objęci „ochroną" Kodeksu pracy, choć wykonują taką samą pracę co etatowi wykładowcy).

Pod osłoną szczytnych ideałów wykorzystuje się nie tylko luki w przepisach, ale także ludzkie poświęcenie, empatię, zaangażowanie i altruizm. Apeluje się do współczucia, aby ludzie wykonywali pracę (która powinna zostać sowicie wynagrodzona) za darmo lub pół-darmo. Niestety organizacje pozarządowe są tutaj najlepszym przykładem. Konkurując ze sobą o granty, ostatecznie obniżają standardy i koszty pracy, posuwając się do świadczenia jej bez wynagrodzenia, na zasadach wolontariatu, nie zważając, że w tym samym czasie likwiduje się gdzie indziej „pełnowartościowe" etaty, dzięki którym ludzie utrzymywali swoje rodziny. Dochodzi do paradoksu, ten sam bowiem „trzeci sektor", za pomocą (między innymi) którego dokonuje się destrukcji stabilnych form zatrudniania, niesie potem czasami pomoc jej ofiarom. Dodatkowo chełpiąc się, że wiele zadań wykonuje taniej (bo czy lepiej to już rzecz dyskusyjna) od placówek publicznych, utrzymywanych przez rząd czy samorządy.

Inne drzwi

Jest też jeszcze inna strona wolontariatu. Socjologowie i socjolożki z Wrocławia badali wielkie festiwale i opowiadali na jednej z konferencji, w której uczestniczyłem, że młodzież najmująca się do obsługi tego typu wydarzeń, czyni to często z pobudek ekonomicznych. Wykonują tam za darmo „zwyczajną pracę", siedząc w punktach informacyjnych czy kasując bilety. Inaczej nie mogliby uczestniczyć w festiwalu, karnety bowiem są dla nich (czy ich rodzin) za drogie. Jako wolontariusze mogą skorzystać z okazji, „coś zobaczyć" i/lub „otrzeć się" o celebrytów, którzy bynajmniej nie pojawiają się tam za darmo. Oczywiście każdy z nas może rozumieć motywacje tych młodych ludzi, ale to nie rozgrzesza systemu, który nagminnie pasożytuje na niskich dochodach społeczeństwa i utrwala nierówności społeczne.

Czy praca woluntaryjna ma sens? Oczywiście. Wyobrażam sobie kogoś, kto pracuje na pełen etat, posiada dochody na poziomie średniej krajowej i poświęca soboty na pracę w hospicjum czy schronisku dla zwierząt albo poświęca część urlopu na zorganizowanie wakacji dla dzieci z ubogich rodzin. Jak rozumiem, regulacje prawne dotyczące wolontariatu miałyby rozwiać ostatecznie podejrzenia, czy przypadkiem osoba taka nie powinna jednak pobierać wynagrodzenia (zgodnie z Kodeksem pracy), a instytucja czy organizacja nie powinna zapłacić podatku (PIT). Tymczasem wolontariat otworzył zupełnie „inne drzwi". Nadużywa się go i w glorii prawa wyzyskuje darmową siłę roboczą.

Wspólne pastwisko

Patrząc też od strony – jak to się określa w „trzecim sektorze" – klientów czy beneficjentów: czym innym jest wolontariat świadczony w momencie, kiedy działają sprawnie służby publiczne oraz świadczenia socjalne i jest on tylko pewnego typu wsparciem, a czym innym, kiedy system ten opiera się na pracy nisko opłacanej, pół-darmowej czy darmowej przy istniejących ciągłych niedomogach infrastrukturalnych. Jak mówi bowiem porzekadło: „Dobrymi chęciami jest piekło wybrukowane". Tutaj wyjątkowo dobrze ono pasuje, bo chcieć, to nie zawsze móc, a dobra praca, to po prostu praca odpowiednio opłacona.

Czy istnieje droga, która pozwoliłaby wydostać się „trzeciemu sektorowi" z patologii dotyczących wolontariatu przy jednoczesnym jego ocaleniu? Jest to rzecz trudna. „Teoria gry", czasami wykorzystywana w socjologii, pokazuje (tzw. paradoks wspólnego pastwiska) nie tylko, że konkurencja między organizacjami może doprowadzić do załamania się (czy wypaczenia) całego systemu, ale też, że te spośród NGO-sów, które pierwsze zrobią krok do tyłu, stracą najbardziej – zyskają dopiero następne. Wyjściem byłoby solidarne współdziałanie wszystkich organizacji, a to wydaje mi się trudne, gdyż osiągnęły one wysoki poziom komercjalizacji. Często nie kieruje nimi idea dobra wspólnego, ale nagi rachunek ekonomiczny. Ten nakazuje, jak dalece się da, korzystać z pracy darmowej.

Odbudować wiarygodność

Dodatkowo, pomimo swojego demokratycznego i obywatelskiego sztafażu, „trzeci sektor" reprezentowany jest niejednokrotnie przez organizacje, w których ster władzy dzierżą wyalienowane zarządy, których przedstawiciele na co dzień utrzymują się z pracy – jak to się szumnie określa – „dla innych", ale jednocześnie niemiłosiernie wyzyskują pracę darmową lub pół-darmowa na rzecz kierowanej przez siebie organizacji.

Pierwszym krokiem byłaby zatem demokratyzacja NGO-sów i ich uzwiązkowienie. Organizacje związkowe mogłyby stanąć nie tylko w obronie standardów pracy, wnieść – niedostateczną w szeregach pracowników „trzeciego sektora" – wiedzę na ich temat, ale byłyby również przeciwwagą dla autorytarnych zarządów.

Konieczne jest też konsekwentne zwalczanie nieopłaconej pracy i wprowadzenie zaostrzonych ustawowych rygorów dla pracy wolontariuszy.

Wreszcie, na koniec, warto byłoby odbudować wiarygodność NGO-sów, dziś bowiem kojarzą się one przede wszystkim z najbardziej niestabilnymi, elastycznymi warunkami pracy i niskimi płacami. Fakt, że przyjmujemy je „z uśmiechem na twarzy" i „poczuciem dobrze spełnionego obowiązku", czyni je – w moim odczuciu – jeszcze koszmarniejszymi. ■

Artykuł pierwotnie ukazał się 05.12.2014 r. na portalu ngo.pl http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/1265578.html

HISTORIA

Strajki generalne w Polsce (1945-1970)

Po Drugiej Wojnie światowej rozpoczęła się odbudowa ruchu pracowniczego. W realizacji społecznych haseł nowej władzy wiele załóg widziało szansę na przejęcie zakładów pracy i tworzenie samorządów. Już wkrótce jednak okazało się, że władzom wcale nie chodzi ani o społeczną kontrolę środków produkcji, ani o organizację robotników, lecz o nacjonalizację i narzucenie stalinowskiej dyscypliny pracy.



Fot. Eustachy Kossakowski - Robotnicy wsiadający do ciężarówki z cyklu: Przemysł polski

PIOTR CISZEWSKI

Lata powojenne

Sprzeciw robotników wywoływały także złe warunki bytowe i niskie płace. Były one powodem wielu lokalnych strajków, z których największy miał miejsce w pabianickich fabrykach włókienniczych w sierpniu, a następnie w październiku 1945 roku. Jedną z najważniejszych przyczyn protestu były dysproporcje wynagrodzeń i niesprawiedliwe sposoby przyznawania premii robotnikom oraz przedstawicielom kierownictwa zakładów. Niewiele brakowało, a strajki te rozlałyby się na inne zakłady regionu, zwłaszcza w Łodzi, w której pracownicy szykowali się do protestów solidarnościowych. Protesty w Pabianicach zakończyły się częściowym zwycięstwem robotników. Wysłana przez nich do Warszawy delegacja wynegocjowała poprawę warunków pracy oraz wynagrodzeń.

Szczyt powojennej fali strajkowej przypadł na rok 1946, w którym wybuchło w Polsce około 530 protestów robotniczych, z których jednak żadnego nie można by nazwać strajkiem generalnym. Strajki miały też miejsce w roku 1947 i 1948. Później zostały zahamowane zarówno przez represje i umocnienie się władzy ludowej, jak również poprawę warunków pracy w fabrykach.

Rok 1956

Pierwszy znaczący strajk generalny miał miejsce 28 czerwca 1956 roku w Poznaniu. Sytuacja w Wielkopolsce była wówczas jedną z najtrudniejszych w kraju. Władze wprowadzały coraz wyższe normy pracy, bez zwiększania wynagrodzeń. Robotnicy protestowali również przeciwko pogarszającym się warunkom zatrudnienia. Już wcześniej załoga zakładów Cegielskiego zgłosiła ponad 4 tysiące wniosków dotyczących usprawnienia pracy, domagając się między innymi większego wpływu na to co dzieje się w fabryce. Niepowodzenie rozmów z 26 czerwca spowodowało zaostrzenie protestu. 28 czerwca rano robotnicy Cegielskiego nie podjęli pracy, lecz wyszli w demonstracji na ulice miasta. Dołączyli do nich pracownicy miedzy innymi Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego, Poznańskich Zakładów Przemysłu Odzieżowego im. Komuny Paryskiej, Zakładów Graficznych im. Marcina Kasprzaka, Poznańskiej Fabryki Maszyn Żniwnych.

Protest miał charakter głównie ekonomiczny, ale pojawiły się też społeczne postulaty polityczne, dotyczące między innymi samorządu robotniczego. Skandowano też „precz z czerwoną burżuazją!". Hasła polityczne miały jednak znikome znaczenie i nie znalazły odzwierciedlenia w postulatach strajkujących. Domagano się przede wszystkim odstąpienia od zaostrzania dziennych norm pracy

Delegacja manifestantów udała się na rozmowy z przewodniczącym Prezydium Miejskiej Rady, domagając się przyjazdu najwyższych przedstawicieli władzy z Warszawy – Prezesa Rady Ministrów Józefa Cyrankiewicza lub I sekretarza KC PZPR Edwarda Ochaba. Podczas rozmów w tłumie pojawiła się pogłoska o aresztowaniu delegatów. W związku z tym manifestanci ruszyli w kierunku więzienia, w którym rzekomo mieli być przetrzymywani. Tam zdobyli kilkadziesiąt sztuk broni. Wdarli się też do budynku wojewódzkich władz PZPR.

Pierwsze strzały padły pod gmachem Wojewódzkiego Urzędu d/s Bezpieczeństwa Publicznego. Nie wiadomo, która za stron pierwsza otworzyła ogień. Doprowadziło to jednak do wielogodzinnej wymiany strzałów. Strajkujący zdobywali okoliczne komisariaty Milicji Obywatelskiej i uzbrajali się we wszelką możliwą do zdobycia broń. Starcia trwały do wieczora.

29 czerwca strajk rozszerzył się na niektóre zakłady w regionie. W Poznaniu nie pracowała większość fabryk. Władze ściągnęły do miasta około 10 tysięcy żołnierzy. Przez następne dwa dni trwało siłowe tłumienie protestów. Według różnych szacunków, po obu stronach zginęło łącznie od 57 do 74 osób, a ponad 600 zostało rannych.

Władze przedstawiły wydarzenia czerwca 1956 roku jako działanie prowokatorów, którzy wmieszali się między robotników. Pomimo stosowania represji były jednak zmuszone spełnić postulaty takie jak zniwelowanie różnic płacowych między przedstawicielami dyrekcji a pracownikami, a także wprowadzenie na jakiś czas samorządu pracowniczego.

Strajk generalny z roku 1956 był szczególny w historii Polski ze względu na swój oddolny charakter. Nie został zorganizowany przez związki zawodowe ani sformalizowane organizacje robotnicze. Był wynikiem wspólnych działań większości pracowników zakładów Cegielskiego.

W roku 1957 władze zaczęły wycofywać się ze zgody na istnienie samorządów zakładowych, co spowodowało falę brutalnie tłumionych protestów, między innymi pracowników transportu miejskiego w Łodzi. Strajki te miały jednak ograniczony charakter i nie wykraczały poza poszczególne zakłady.

Rok 1970

W latach 60 XX wieku protesty robotnicze były nieliczne. W demonstracjach 1968 roku główną siłą byli studenci. Pracownicy uczestniczyli w nich w sposób niezorganizowany. Zdarzały się przypadki, gdy pracownicy Stoczni Remontowej w Gdańsku zapowiadali odwet na władzach za pacyfikację studentów. Były to jednak jednostkowe incydenty. Robotnicy zostali zapamiętani głównie z uczestnictwa w organizowanych przez władze wiecach poparcia dla partii.

W grudniu 1970, tuż przed świętami Bożego Narodzenia władze wprowadziły reformę, której częścią była podwyżka cen podstawowych produktów spożywczych. Termin był nieprzypadkowy. 7 grudnia Polska podpisała układ z RFN, w którym Niemcy uznawali granice na Odrze i Nysie Łużyckiej. Było to znacznym sukcesem ówczesnych władz, wiec miało być wykorzystane do przesłonięcia trudności ekonomicznych.

Podwyżki cen zostały ogłoszone nagle, bez wcześniejszej zapowiedzi, w momencie gdy sklepy były już zamknięte. Najbardziej uderzały w rodziny robotnicze, ponieważ za wzrostem cen nie poszła podwyższka płac.

Jako pierwsza zastrajkowała załoga stoczni im. Lenina w Gdańsku. 14 grudnia 1970 pracownicy nie przystąpili do pracy. Ponieważ kierownictwo zakładu nie było w stanie spełnić postulatu cofnięcia podwyżek, pochód robotników ruszył do miasta. Manifestanci chcieli spotkać się z I Sekretarzem Komitetu Wojewódzkiego PZPR, który był jednak nieobecny. Demonstracja przebiegała spokojnie. Brali w niej udział niemal wyłącznie pracownicy stoczni. Po kilku godzinach milicja rozproszyła większość z nich przy pomocy gazu łzawiącego.

15 grudnia ponownie wybuchły starcia między stoczniowcami a milicją. Do strajku przyłączyły się inne gdańskie przedsiębiorstwa oraz pracownicy Stoczni im. Komuny Paryskiej w Gdyni. Tłum urósł do około 20 tysięcy osób. Wyłoniony został komitet strajkowy. W Gdyni spisano 8 postulatów protestujących. Najważniejszymi było dostosowanie podwyżek płac do wzrostu cen, podwyższenie minimalnego wynagrodzenia oraz zmniejszenie rozpiętości dochodowych między dyrekcją a pracownikami. Robotnicy domagali się, aby dyrektor nie mógł zarabiać więcej, niż 1000 zł od pracownika z wykształceniem wyższym. Postulaty te zostały przekazane lokalnym władzom.

Podczas starć 15 grudnia padło dwóch zabitych, jeden zastrzelony przez snajpera i jeden rozjechany przez czołg. Tłum podpalił lokalny komitet PZPR.

W nocy z 15 na 16 grudnia przedstawiciele komitetu strajkowego z Gdyni zostali aresztowani. Od rana 16 grudnia stocznie zostały otoczone wojskiem, które nie dopuszczało nikogo do zakładów. Pacyfikowane były wszelkie zgromadzenia uliczne.

Najbardziej tragiczne wydarzenia miały miejsce 17 grudnia. Zachęceni przez władze ludzie zaczęli rano zmierzać w kierunku stoczni. W okolicach przystanku kolejki miejskiej Gdynia Stocznia tłum robotników został ostrzelany przez wojsko, które użyło broni maszynowej. Strzelano też do ludzi znajdujących się w pociągu i na peronie. Wówczas to padła największa liczba zabitych i rannych. Stoczniowcy uformowali pochód niosąc na drzwiach ciało jednego z zabitych demonstrantów oraz zakrwawioną biało-czerwona flagę. Demonstracja została rozproszona przez milicję i wojsko.

Do protestów doszło tego dnia również w Szczecinie, gdzie stoczniowcy także wysunęli żądania cofnięcia podwyżek, ale również likwidacji przywilejów dla ludzi związanych z władzami oraz zmniejszenia rozpiętości wynagrodzeń. Pojawiło się też żądanie niezależnych związków zawodowych podległych klasie robotniczej. W Szczecinie również doszło do starć z wojskiem i milicją, w wyniku których padli zabici i ranni.

Strajk w Szczecinie trwał najdłużej, bo do 22 grudnia. Spośród wielu protestów w mniejszych miastach Polski największe demonstracje miały miejsce w Elblągu.

W sumie w czasie wydarzeń grudnia 1970 roku zginęło 41 osób, a ponad 1100 zostało rannych.

Były one ważne z dwóch względów. Po pierwsze doprowadziły do zmiany władz i obalenia ekipy Władysława Gomułki. Po drugie pojawiły się w ich trakcie postulaty niezależnych związków zawodowych i ukazała świadomość klasy robotniczej. Dotyczyło to nie tylko wybrzeża. Gdy w roku 1971 wybuchł strajk w łódzkich zakładach, a do protestujących przyjechał premier Piotr Jaroszewicz, został przywitany refrenem pieśni „Gdy naród do boju!" – „O cześć wam panowie magnaci!". ■

ZAGRANICA / SZWECJA

Wykluczenie i opór


Fot. http://internationellsolidaritet.com

Poniżej publikujemy wywiad z Darią - pochodząca z Polski działaczka związku zawodowego SAC Syndikalisterna. W tym roku Daria otrzymała przyznawaną przez SAC nagrodę za odwagę cywilną im. Björna Soderberga za jej działania na rzecz poprawy warunków pracy imigrantów i imigrantek pracujących w Malmö.

Jak znalazłaś się w Szwecji i dlaczego zaczęłaś pracować w restauracji Indian Curry Hut?

Z Polski wyprowadziłam się już jakiś czas temu. Byłam zmęczona pracą pięć dni w tygodniu za niecałe 2000 zł. W celach zarobkowych najpierw wyjeżdżałam do Anglii, a potem do Hiszpanii. Do Szwecji przyjechałam po to, żeby studiować. W tym państwie istnieją różnego rodzaju uczelnie, m.in. tak zwane uniwersytety ludowe (Folkhögskola), które są rodzajem szkolnictwa wyższego, ale żeby do nich uczęszczać nie jest wymagana matura. Nie ukończyłam liceum, więc nie mogłabym studiować w Polsce. Ponieważ mojej rodziny nie stać na zaoferowanie mi pomocy finansowej, byłoby mi też ciężko się utrzymać jednocześnie studiując. Do 2006 roku w Szwecji zasiłki dla studentów obejmowały wszystkich, którzy się tam uczyli. Niestety po roku 2006 ten przywilej jest dostępny już tylko dla Szwedów, więc kiedy przyjechałam do Malmö z pieniędzmi, które wystarczyłyby mi na jeden czynsz wiedziałam, że muszę znaleźć pracę i to jak najszybciej. Po około tygodniu znajoma znajomego skierowała mnie do indyjskiej restauracji. Po przedstawieniu się szefowi dowiedziałam się, że mogę zacząć od zaraz.

Opisz proszę w jakich warunkach pracowałaś w restauracji?

Początki były ciężkie. Dużą część personelu stanowili inni imigranci, w dodatku nie zawsze mówiący po szwedzku czy angielsku, więc mieliśmy problemy z dogadaniem się. Komunikacja z szefem także pozostawiała wiele do życzenia. Za każdym razem gdy próbowałam dowiedzieć się szczegółów, szczególnie dotyczących wynagrodzenia, byłam odsyłana z kwitkiem. Nie chciałam jednak naciskać bo bałam się utraty pracy, która była moim jedynym źródłem utrzymania. Kiedy klienci nie mogli mnie zrozumieć z powodu mojego akcentu, często okazywali się bardzo nieuprzejmi lub denerwowali się gdy ja nie mogłam ich zrozumieć i prosiłam o powtórzenie po angielsku.

Kuchnia praktycznie nie miała wentylacji, a w każdym pomieszczeniu, w którym znajdowali się pracownicy zainstalowana była co najmniej jedna kamera (co w Szwecji jest nielegalne).

Czy wszyscy pracownicy mieli takie same warunki pracy? Jeśli nie, to czym się różniły?

Po jakimś czasie zaczęłam więcej rozmawiać z innymi pracownikami. Wtedy właśnie dowiedziałam się ile prawdopodobnie będę zarabiać. Jedna z pracownic powiedziała mi, że zarabia 50 koron (około 23 zł), ale prawdopodobnie ja zacznę od 40, tak jak wszyscy inni. Ona zarabia 50 koron, ponieważ dostała podwyżkę po trzech latach pracy (sic!). Kiedy przyszedł dzień wypłaty i dostałam pieniądze do ręki, przeliczyłam je przez ilość przepracowanych godzin i okazało się, że moja stawka to również 50 koron za godzinę. Po dalszych rozmowach z resztą pracowników Indian Curry Hut okazało się, że większość migrantów spoza Unii Europejskiej dostaje 45 koron za godzinę. Ja 50, a szwedzka koleżanka też pracująca na stanowisku kelnerki 60.

Co skłoniło Cię do walki o prawa pracownic i pracowników restauracji?

Od początku nie podobało mi się, że szef wykorzystuje mój brak numeru personalnego (odpowiednik PESEL i NIP – przyp.red) i żeruje na mojej desperacji płacąc mi mniej niż połowę najniższej stawki rekomendowanej dla tej branży. Nie miałam jednak wyboru, gdyż mój szwedzki był słaby, ciężko byłoby mi znaleźć inną pracę i nie miałam innego źródła utrzymania.

Kiedy stało się dla mnie jasne, że w grę wchodzi jawna dyskryminacja z powodu narodowości i poziomu desperacji miarka się jednak przebrała. Nie ma opcji, aby akceptować taką sytuację, szczególnie w miejscu pracy.

Bycie imigrantką lub imigrantem w obcym kraju automatycznie wiąże się niższym statusem i poziomem życia na wielu poziomach. Migranci każdego dnia spotykają się z klasizmem i rasizmem. Kiedy zaczynamy odczuwać go dobitnie w portfelu i okazuje się, że nasze wynagrodzenie warte jest tylko połowę tego co dostają „prawdziwi" obywatele, jako pracownicy musimy się temu przeciwstawić. Szczególnie biorąc pod uwagę, że to właśnie tu - w Szwecji - powtarza się jak mantrę, że jest to kraj równości i jednakowej wartości każdego człowieka. To hasło słyszy się tu bardzo często z ust polityków, ale to tylko slogan, bo nie ma równości miedzy ludźmi dopóki wartość naszej pracy nie będzie równa, dopóki powszechne będą podwójne standardy w miejscach pracy.

Jak przebiegał konflikt z pracodawcą?

Na szczęście istnieją tutaj instrumenty, dzięki którym można prowadzić działania przeciwko takim praktykom. Ponieważ Szwecja jest krajem zarazem bardzo uzwiązkowionym oraz bardzo liberalnym ekonomicznie, istnieją możliwości walki, ale istnieje też dużo problemów.

Szczególnie ciężko jest organizować się imigrantom „bez papierów". Jedynym związkiem, który udziela pomocy takim osobom jest SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation - Centralna Organizacja Pracowników Szwecji. Istniejący od 1910 r. związek zawodowy – przyp.red.). SAC ma na swoim koncie wiele wygranych konfliktów z pracodawcami, które pomogły pracownikom - migrantom. Kiedy podjęłam decyzję, by zacząć organizować się w moim miejscu pracy bez chwili zastanowienia zgłosiłam się do nich.

Po kilku miesiącach planowania, udało mi się zwerbować szwedzkiego kolegę. Razem planowaliśmy strategię jak wywrzeć presję na pracodawcy, tak by polepszyć warunki nie tylko dla nas, ale dla wszystkich. Pozostali pracownicy nie mogli dołączyć do związku, bo byli zbyt zależni od szefa. Część wynajmowała od niego mieszkanie, część była mu dłużna pieniądze, a część była nawet z nim spokrewniona. Póki co trzymaliśmy nasze zaangażowanie związkowe w sekrecie. W tym samym czasie skontaktowałam się z dziennikarką największego szwedzkiego dziennika Expressen i rozpoczęłyśmy współpracę. Podczas gdy ona pracowała nad artykułem o sytuacji w moim miejscu pracy, byłyśmy cały czas w kontakcie i wymieniałyśmy się kontaktami i informacjami, które mogłyby pomoc sprawie.

Kiedy ja i mój nowo zwerbowany kolega z pracy byliśmy na sto procent pewni, że nie uda nam się już zwerbować nikogo więcej, postanowiliśmy „wyjść z szafy" z informacją o działalności związku. Zorganizowaliśmy w kuchni spotkanie z innymi pracownikami, którzy tak jak przypuszczaliśmy nie mogli do nas dołączyć, ale sympatyzowali z naszymi działaniami. Kiedy byliśmy na osobności jeden z pracowników wyszeptał, że prawdopodobnie nasz szef dowie się o tym jeszcze tego samego wieczoru.

Następnego dnia okazało się, że ostrzeżenie było prawdziwe. Zostałam wezwana na rozmowę podczas, której szef udając, że nic nie wie o wcześniejszym spotkaniu, zaczął zapewniać mnie, że wszystko w restauracji jest w najlepszym porządku, i stwierdził, że ponieważ do tej pory pracowałam na okresie próbnym, teraz czas bym dostała prawdziwy kontrakt.

W Szwecji niemożliwe jest, żeby pracować na okresie próbnym bez podpisywania umowy. Kiedy zapytałam o to szefa, on bez mrugnięcia okiem opowiedział mi, że ma mój numer personalny i opłaca za mnie wszystkie potrzebne podatki. To oczywiście było kłamstwem, ponieważ ja nie posiadałam takowego numeru.

Po paru dniach od naszej rozmowy, gdy próbowałam dowiedzieć się, kiedy mam znów przyjść do pracy (nie mieliśmy stałego grafiku), szef przestał odbierać telefon. Po dwóch tygodniach zadzwonił do mnie i powiedział, że odkrył, że nie mam numeru personalnego i dopóki go nie zdobędę mam nie przychodzić do restauracji. To znaczyło dla mnie utratę pracy. Początkowo próbowałam toczyć walkę z szefem i przyniosłam mu dokumenty, które mógłby wypełnić jako pracodawca, co pozwoliłoby mi otrzymać ten numer od razu. Kiedy odmówił zrozumiałam, że nie ma szans na kontynuowanie działania organizacji w miejscu pracy i zdecydowałam się na rozpoczęcie negocjacji przy udziale związku.

SAC wysłało list zapraszający szefa na spotkanie. Za pierwszym razem zignorował go. Na szczęście prawo mówi wyraźnie, że ignorowanie związków zawodowych wiąże się z konsekwencjami prawnymi. Przy drugiej próbie udało nam się ustalić spotkanie.

Co udało się wam wywalczyć?

Na negocjacje mój były szef zjawił się w antyfaszystowskiej koszulce. Ponieważ jest właścicielem jednego z barów popularnych wśród kręgów lewicowych i subkulturowych, było dla nas jasne, że boi się ewentualnego bojkotu i stara się grać przyjaznego. Na początku spotkania, gdy został zapytany o to, czy wie dlaczego związek chciał się z nim spotkać, opowiedział wyciskającą łzy z oczu historię o tym jak bardzo próbował mi pomóc dając mi pracę, ale musiał widocznie coś przeoczyć w dokumentach, więc teraz poniesie tego konsekwencje.

Razem ze związkiem obliczyliśmy, że Indian Curry Hut jest mi winne 46 tysięcy koron. Jest to różnica pomiędzy tym co powinnam dostać wg układu zbiorowego (Kolektivavtal) a tym co dostałam w rzeczywistości. Były szef podpisał dokument obligujący go do wypłacenia mi pieniędzy bez mrugnięcia okiem. Ewidentnie nie był to dla niego problem finansowy, można sobie tylko wyobrazić, jak dużo zarabia wykorzystując pracowników każdego dnia.

Najważniejsze co osiągnęliśmy wygrywając ten konflikt były nie pieniądze, ale przykład dla innych osób. To był pierwszy raz w Malmö, żeby imigrantka pracująca na czarno wygrała konflikt z pracodawcą. Dzięki tej wygranej możemy pokazać innym migrantom, że walka o swoje prawa jest możliwa i się opłaca.

Czy przypadek restauracji Indian Curry Hut jest odosobniony? Czy warunki pracy w innych restauracjach w Szwecji są podobne?

Niestety nie jest to odosobniony przypadek. Szczególnie w Malmö, w którym mieszka najwięcej imigrantów w Szwecji.

Dlaczego szwedzkie prawo zezwala na takie praktyki, jak w Indian Curry Hut? Jak wygląda kontrola zatrudnienia w restauracjach?

Nie jestem ekspertem, ale wydaje mi się, że duże znaczenie odgrywa to, o czym wspominałam wcześniej.

Z jednej strony Szwecja ma silne tradycje państwa socjalnego, ale z drugiej jest jednym z bardziej liberalnych ekonomicznie krajów w Europie. Nie istnieje tutaj pensja minimalna, lecz układy zbiorowe negocjowane przez związki. To rozwiązanie działało bardzo dobrze np. w latach 70-tych, gdy ogromna większość Szwedów i Szwedek należała do związków, nie było więc potrzeby dla tworzenia oddzielnej instytucji kontrolującej stosunki pracy. Dziś nadal większością z nich zajmują się związki, oprócz tego mamy urząd podatkowy oraz instytucje sądu pracy, który jest ostatecznością w przypadku rozstrzygania konfliktów pracowniczych.



Fot. Janerik Henriksson/TT / Stockholms Fria



Fot. SUF Stockholm

Demonstracja 1 majowa zorganizowana przez SAC i SUF

Dzisiaj, kiedy w Szwecji coraz bardziej powszechne są umowy czasowe lub tak zwany wikariat (praca godzinowa, tymczasowa – przyp.red.) oraz praca imigrantów na czarno, bardzo często okazuje się, że związki są bezsilne. Osoby pracujące na tak zwane umowy czasowe lub wikariusze w praktyce nie mają żadnych praw. W przypadku imigrantów lub osób pracujących na czarno, związki nie chcą ich reprezentować. Urząd podatkowy nie jest przeszkolony, żeby kontrolować warunki zatrudnienia, sprawdza tylko czy cyfry się zgadzają, co jak można sobie wyobrazić bardzo często nie ma przełożenia na to, jak wygląda rzeczywistość pracowników w miejscu pracy. Nie istnieje więc żadna konkretna instytucja, zajmująca się tym, żeby prawa pracy były przestrzegane.

Praktyka wygląda tak, że o swoje prawa trzeba domagać się poprzez związek. Niestety nie wszyscy wiedzą o tym lub mogą się tym zająć...

SAC przyznał ci Nagrodę Odwagi Cywilnej – czym jest ta nagroda i jakie ma dla Ciebie znaczenie?

Nagroda Odwagi Cywilnej jest przyznawana co roku dla uczczenia pamięci Björna Söderberga, syndykalisty oraz dziennikarza, który w 1999 roku inwigilował i doprowadził do ujawnienia siatki powiązań miedzy Robertem Versterlundem, zasiadającym w radzie naczelnej jednego z dużych szwedzkich związków zawodowych, a neonazistowską organizacją Nationell Ungdom. Po opublikowaniu artykułu demaskującego Roberta Vesterlunda i jego neonazistowską aktywność, Björn Söderberg został zamordowany przez członków Nationell Ungdom przed drzwiami swojego domu w Sztokholmie.

Od 2000 roku nagroda jego imienia przyznawana jest tym ludziom, którzy „odznaczyli się obywatelską odwagą i zasłużyli się w przeciwdziałaniu nadużyciom i niesprawiedliwościom w miejscu pracy".

Gdy dowiedziałam się o tym, że w tym roku nagroda przyznana będzie właśnie mi, byłam zaskoczona. Wiem, że każdego dnia w Szwecji setki pracowników walczą – często dużo skuteczniej ode mnie – o prawa pracownicze.

Jednocześnie nagroda była dla mnie symbolem tego, że mój związek zawodowy nie jest miejscem tylko dla białych Szwedów ze średniej klasy, ale w praktyce jest tu też miejsce dla imigrantów. Ludzie sympatyzowali z naszym konfliktem i nominując mnie do tej nagrody chcieli okazać wsparcie i docenić wagę tego co udało nam się zrobić.

Dzięki nagrodzie miałam też okazję po raz pierwszy wypowiedzieć się osobiście w mediach, a mój felieton o pracy migrantów i ich niesprawiedliwych zarobkach, napisany jako komentarz do przyznania mi nagrody, dostał się nawet na pierwsze strony największego dziennika w Szwecji.

Jest to dla mnie bardzo ważne, żeby dotrzeć do jak największej liczy osób i przez moją historię pokazać: Szwedom, że w miejscu pracy trzeba być solidarnym, a migrantom, że można oraz warto walczyć o swoje prawa.

Opisz proszę swoją działalność w SAC i waszą kampanię w sektorze usług gastronomicznych.

Podczas ostatniego roku działań w SAC zajmowałam się głównie organizowaniem w moim miejscu pracy. Zaczęłam również serię nieformalnych spotkań informacyjnych dla innych migrantów, którzy skontaktowali się ze mną po artykule, który ukazał się w Expressen.

Szybko okazało się, że nie ja jedna mam problemy z pracodawcą. Od tej pory SAC zajął się dwoma sprawami migrantów pracujących w Malmö, którzy nie otrzymali zapłaty za swoją pracę w restauracjach. Niestety sprawy te nie są łatwe i nadal się toczą.

Na koncie mamy kilka blokad przeciwko tym restauracjom i wydaje się, że na dzień dzisiejszy jedna z tych spraw może skończyć w sądzie pracy. Nasz lokalny odział Malmö LS (Lokala Sammorganisation) niestety cierpi na brak wystarczającej ilości przeszkolonych osób, które mogłyby prowadzić np. negocjacje, dlatego nie jesteśmy w stanie teraz zająć się wszystkimi sprawami, które do nas napływają. Ja staram się edukować dzięki rozmaitym kursom i warsztatom, jakie oferuje SAC. Następnym kursem jaki planuję ukończyć jest kurs negocjatorski.

Dzięki artykułom w Expressen i innych dziennikach dużo ludzi w Malmö zainteresowało się podjęciem kampanii konsumenckiej polegającej na informowaniu klientów o aktualnych konfliktach związkowych w poszczególnych restauracjach i nawoływaniu do ich bojkotu. My z SAC z kolei planujemy kampanię edukacyjną o prawach pracowniczych skierowaną do migrantów. Ja obecnie pracuję nad komiksem – książką, w której opisuję moją historię i moje doświadczenia w organizowaniu się w pracy, a także angażuję się w lokalne działania mojego związku zawodowego. ■

ZAGRANICA / UKRAINA

Wojna wojnie!!

Oświadczenie lewicowców i anarchistów zrzeszonych w Autonomicznym Związku Pracowników w sprawie trwającej konfrontacji na Ukrainie.

W trwającym konflikcie nie popieramy ani rządu ukraińskiego ani prorosyjskich frakcji, które ustanowiły władzę w części obwodów ługańskiego i donieckiego. Klasie pracującej (czyli każdemu, kto nie posiada ani władzy, ani kapitału) idea zjednoczonej Ukrainy jest równie obca, jak „federalizacja" czy tworzenie nowych państw. Są to tylko gry polityków, wymagające krwi zwykłych ludzi.

My, lewica i anarchiści, powinniśmy przede wszystkim brać pod uwagę potrzeby klasy pracującej w ogarniętych wojną regionach Ukrainy, bronić jej praw i wolności.

Przeciwko ŁRL i DRL!

Zarówno Doniecka (DRL), jak i Ługańska (ŁRL) „Republika Ludowa" to zbiór walczących prawicowych junt, a terytoria przez nie kontrolowane nie posiadają praw i wolności gwarantowanych na terenie reszty Ukrainy. Publiczna manifestacja politycznej niezgody nie jest tam możliwa. Krytykujący DRL obrońcy praw pracowniczych zostali porwani i poddani torturom. Po utrwaleniu tych systemów klasa pracująca będzie kompletnie pozbawiona możliwości obrony swoich praw. Jedyna możliwa forma „lewicy" w ŁRL i DRL to kult symboli radzieckich, który nie ma nic wspólnego z interesami pracowników.

Reakcyjnych reżimów DRL i ŁRL nie interesuje pokojowe rozwiązanie, mają one na celu dalszą eskalację konfliktu, czego dowodzą zapewnienia ich przywódców, że „dotrą do Charkowa, do Kijowa, do Lwowa".

Przeciwko ukraińskiemu rządowi!

Ukraińskie władze czerpią zyski z wojskowych dostaw, wysyłają rezerwistów i nie przeszkolonych poborowych na front wojny domowej oraz próbują wzmocnić swoją pozycję poprzez prowadzenie przewlekłego konfliktu zbrojnego. Pomimo narzuconej retoryki jedności „władzy" i „ludu", musimy przeciwstawić się wszelkim próbom ograniczania gwarancji socjalnych, praw i swobód politycznych, przejawom przemocy wśród wojska i policji, podżeganiu do wszelkich uprzedzeń nacjonalistycznych i religijnych wśród żołnierzy oraz zwykłych ludzi. Dla klasy rządzącej wojna jest okazją do represji w sferach politycznych i społecznych. Walcząc z agresją reżimu Putina i jego satelitów Ukraińcy nie powinni zapominać o niebezpieczeństwie pojawienia się w ich kraju własnych „Putinów".

Po zwycięstwie nad „separatystami", którzy bez zewnętrznego wsparcia wojskowego skazani są na porażkę, wzmocniony reżim w Kijowie ponownie stanie się poważnym zagrożeniem dla klasy pracującej. Jeśli uciśnieni zjednoczą się z klasą rządzącą pod hasłami patriotycznymi, zdławienie wolności i praw człowieka, których Majdan mógł uniknąć, będzie pod nowymi rządami nieuniknione. Parlament składa się z reprezentantów partii konserwatywnych i skrajnie prawicowych (Batkwiszczyna, Swoboda), które wielokrotnie popierały obskuranckie ustawy – w szczególności przywrócenie kary śmierci, ograniczenie praw reprodukcyjnych, prewencyjne aresztowania z powodu sympatii politycznych. Dorobek tych partii zawiera również apele o zakazanie strajków politycznych. W wielu kwestiach naśladują reżim Putina, Partii Regionów czy Komunistycznej Partii Ukrainy. Pomimo gwałtownie spadającego poparcia, taka retoryka jest postrzegana jako uzasadniona część życia politycznego.

Przeciwko faszystom po obu stronach!

Bez wahania sprzeciwiamy się legitymizacji ultra-nacjonalistycznych i kryminalnych grup jako członków „operacji antyterrorystycznej". Należy jednak zauważyć, że wśród walczących po przeciwnej stronie są ochotnicy z europejskich organizacji faszystowskich i ultra-reakcjoniści z Rosji, których prokremlowska propaganda przedstawia jako „antyfaszystowskich wojowników".



Fot. Internet

Demonstracja ACT, antyfaszystów i innych grup wolnościowych przed budynkiem administracji regionalnej w Charkowie.

Przeciwko podżeganiu do wojny pod pozorem pacyfizmu!

Jesteśmy równie zniesmaczeni pobrzękiwaniem szabelką i radością z zabijania wrogów z jednej strony, co pseudopacyfistycznymi spekulacjami ludzi bezpośrednio odpowiedzialnych za eskalację przemocy z drugiej. Pacyfizm nie jest zgodny ani z poparciem dla reżimu „Nowej Rosji" lub okazywania mu jakiejkolwiek sympatii, ani z poparciem dla ukraińskiego militaryzmu.

Przeciwko kłamstwom i propagandzie ze wszystkich stron!

Przestrzeń informacyjna i media stały się prawdziwym polem walki. Mieszkańcy Ukrainy i Rosji są karmieni przeciwną w treści, lecz równie fałszywą propagandą, która wzmacnia bojowość po obu stronach i kieruje robotników przeciwko sobie. Pozwala to rządom kanalizować niezadowolenie społeczne w bezpiecznym dla siebie kierunku.

Dlatego ważne jest, by nie podążać za tłumem, który cieszą wiadomości, jakie chce usłyszeć, ale zachować zdrowy rozsądek i pozostać wiernym swoim zasadom. Tylko czas pozwoli zrekonstruować wydarzenia zgodnie z prawdą.

O rozwój ruchu robotniczego!

Klasa pracująca na Ukrainie jest jeszcze w powijakach i nie uczestniczy w konflikcie jako jego aktywny podmiot. Powinniśmy rozwijać organizacje wyrażające interesy ludzi pracy, formułować postulaty społeczne i ochraniać je. Tylko silny i świadomy swoich interesów ruch pracowniczy będzie w stanie zaprowadzić pokój na Ukrainie.

Sprzeciwiamy się przymusowej służbie wojskowej oraz żądamy zakończenia poboru i zwolnienia wszystkich żołnierzy, którzy nie chcą walczyć.

Wspieramy kampanię pomocy przesiedleńcom wewnętrznym z regionów ogarniętych wojną i jesteśmy gotowi wspierać dezerterów, którzy uchylają się od służby ze względów politycznych i etycznych. Автономна Спілка Трудящих [Autonomiczny Związek Pracowników] - sekcja z Charkowa już prowadzi kampanię wspierającą przesiedleńców w swojej okolicy – wzywamy wolnościowców i lewicę do przyłączenia się lub prowadzenia podobnych akcji w swoich regionach.

Wyrażamy poparcie i solidarność z pracownikami i inicjatywami związków zawodowych, które walczą o swoje prawa pracownicze i jesteśmy gotowi do aktywnego wspierania tych, którzy walczą z DRL i ŁRL z pobudek klasowych. Są oni obecnie w znacznie większym niebezpieczeństwie niż aktywiści ze środkowej i zachodniej Ukrainy.

Jeśli wojna, to tylko klasowa!

Podpisz się pod oświadczeniem wysyłając nam e-mail na **inbox@avtonomia.net** lub zostawiając komentarz na **http://tnij.org/avtonom**